

2022年2月



—女性员工步行上班, 中国 (Credit:Stringer/Stringer, 图片来源:Getty Image)

中国的小半边天

中国企业性别多元发展报告

仅供专业投资者使用



前言



曾斌 博士
香蜜湖女性董事倡议
联盟秘书处专家

董事会多元化作为ESG领域长期关注的话题，对于上市公司治理和提升女性权利有着重要的影响。由深圳市金融局、深圳市公司治理研究会等机构于2020年末发起的“香蜜湖女性董事倡议”是国内围绕A股上市公司和大型投资机构的首个关于董事会多元化的具体行动，倡议对自愿加入的公司和投资机构设定了公司董事会或所投公司中女性董事的占比目标，目前已有50家上市公司以及多家境内头部基金公司加入。

在国际投资机构中，富达国际率先加入“香蜜湖女性董事倡议”并从2021年开始将董事会女性董事占比列入其支持或反对董事选举的重要投票考量，积极践行利用投资人影响力推动上市公司董事会多元化进程的承诺。这次出版的白皮书也让市场看到中国大型企业近些年在性别多元化方面所取得的进展，未来可以重点发力的方向，并介绍了国内外优秀企业所做的尝试和收获的经验。我们相信，这些无论是对有志于改善自身多元化表现的公司或是致力于推动被投资企业多元化进程的投资人都具有重要的参考和借鉴价值。



王芳
富达国际可持续投资总监

企业文化往往由顶层设定。我们相信一个多元的领导团队可以更好地带领企业走上可持续发展的道路。这一信念支撑着富达国际努力推进公司内部及被投资企业中的性别多元。作为投资机构，富达促进其被投资企业实现变革的一种方式投票。2021年，我们更新升级了全球投票政策，同时也提高了对董事会性别多元化的预期。根据新政策，如果董事会未能达到最低性别多元水平，我们将不再支持相关董事会成员的连任。

为了更有效地进行我们在被投资企业性别多元化的推进工作，我们仔细分析了中国前50强企业的政策和措施，并在本报告中发布了关键的研究结果。我们还考察了那些在多元化道路上表现优异的企业，以及对他们来说行之有效的举措，可以为那些相对落后的公司提供良好示范。

在我们编写本报告的过程中，中国政府发布了新的《妇女儿童发展纲要》，提出了未来十年在就业、医疗保健和教育等领域促进妇女权利的200多项目标和措施。我们相信，在这一有利的政策背景下，投资人与被投资企业的共同努力必将进一步推进中国企业性别多元化进程。

目录

介绍	04
第一章:中国的现状	05
第二章:通过A50等企业看性别多元的发展	07
第三章:将性别多样性付诸实践	10

关于富达国际

富达国际为全球超过270万客户提供投资解决方案和服务以及退休专业规划。作为一家拥有超过50年历史的私人公司,我们始终以目标为导向,心系下一代并采取长期的投资策略。富达国际的业务遍布全球超过25个国家和地区,总资产达8,128亿美元,服务的客户包括中央银行、主权财富基金、大型企业、金融机构、保险公司、财富管理公司及个人投资者。

我们的职场与个人财务健康业务部门为个人投资者、顾问以及雇主提供世界级的投资选择、第三方解决方案、管理服务和养老金指引,连同投资解决方案及服务业务部门,富达国际旗下管理客户总资产达6,105亿美元。通过将我们的资产管理专长与我们为职场及个人投资提供的解决方案相结合,我们致力于构筑更美好的财务未来。欲了解更多信息请访问www.fidelityinternational.com。(资料截至2021年12月31日)

简介

毛主席曾说过：“妇女能顶半边天”，然而性别平等尚未在中国企业界完全实现。中国迈向更广泛性别多元的步伐仍落后于经济的蓬勃发展。如今，女性依然处于大多数公司董事会及高管层的边缘。即便如此，近年来性别平等已有改善的态势，董监高女性比例有所提升。随着性别平等在教育领域的逐步普及，公众对于女性领导者的接受度越来越高，新一代女性高管在企业中慢慢崛起。在这份富达国际首次发布的中国性别多元报告中，我们研究了企业多元化现状，同时给出若干针对企业及投资机构的建议。报告涵盖对于富时中国A50指数成分企业的专项分析，旨在描述当前性别多样化的格局，并提出提高企业界女性地位方向。

和亚洲大多数地区一样，中国公众对于性别多元的认知仍然落后于西方国家，尽管在性别多元的其他诸多层面，中国优于日本、韩国和印尼等国。我们的研究成果表明，中国上市企业的性别包容度经历着缓慢而平稳的发展，随着更多年轻群体，尤其是千禧一代和Z世代在职场中的晋升，这种改善更为明显。天津南开大学的一项研究表明，2020年中国上市公司董事会的平均女性占比为12.6%，高于2011年的8.6%。在此基础上，现状仍有大量改善空间。

第一章：中国的现状

董事会女性人数是一个企业性别多元的代表性指标，中国这一指标在过去十年中缓慢提升。通过富达对于A50指数成分公司的分析，我们发现这些企业在落后于国际同行的情况下仍然缺乏提高性别多元的紧迫感。我们选择A50的一个重要原因是该指数由内地市值最大的五十家企业组成，这些企业加起来接近A股总市值的三分之一。

研究结果清晰地表明了这些中国领先企业在开展性别多元实践方面的短板。以公司披露为例，富时A50指数成分股企业中，只有一家公司披露了正式的性别多元政策，另有十九家企业曾发布认可女性董事重要性的公告，但公告中并没有提及提高多样性的具体举措。此外，在上述十九家企业中，十七家同时在香港上市——香港联合交易所要求企业进行相关披露，而内地并无相关披露规定。在分析中，我们通过富时A50指数成分股中各个公司的年报、可持续发展报告及公司网站信息，判断各公司在董事会层面是否有促进性别多元的章程或具体措施。

在企业缓慢发展的同时，政策制定者也在采取行动。2021年9月，国务院印发《中国妇女发展纲要（2021—2030年）》（以下简称妇女纲要）和《中国儿童发展纲要（2021—2030年）》这是新的国家妇女和儿童发展十年计划的一部分，提出了支持女性员工的全新举措。中国的老龄化问题进一步强化女性员工在经济活动中的作用。

新的妇女纲要包含了在再就业、健康及教育等多个领域、近200项目标及措施以推动女性权益的发展。纲要特别强调缩小工作中性别薪资差距、消除就业性别歧视，并对因女性怀孕而降薪及解雇等具体问题提出解决措施。

该纲要中具体的数据指标包括：城镇单位就业人员中的女性比例至少达到40%，高级专业技术人员中的女性比例至少达到40%。此外纲要还提出提高女性在董事会及管理层中的比例，以及将总体就业人员中的女性比例维持在45%以上。

本次纲要是自2001年起政府发布的第三个全国性的妇女纲要，较上一版而言，此次的重大提升在于目标更高、措施更广。举例来说，此前纲要提出保证女性就业权利，而在最新一版中则进一步强调提升女性经济地位的目标。高级专业技术人员中的女性比例至少达到40%的这一目标比2011-2020年纲要中的35%显著提高，而2001-2010年的纲要中则没有此项目标。我们认为，在最新这一版纲要中的绝大部分目标都是行之有效的。

渐进式发展

有利的政策及不断提高的平权意识为推动中国企业界的性别平等做出了些许贡献。2020年11月南开大学一项涵盖3700余家上市公司的研究表明，2020年至少有一名女性董事会成员的公司占全部上市公司的73%，这一数字高于2011年的60%。总体而言，该研究显示2020年所有上市公司董事成员中，女性董事数量占12.6%，平均每个董事会有1.3名女性董事。这一数据仍低于发达国家，但已远高于2011年时女性董事占比8.6%和平均每个董事会少于1名女性董事的数据。与此同时，董事长为女性的公司数量占比由2011年的3.2%，上涨至2020年的5.8%。

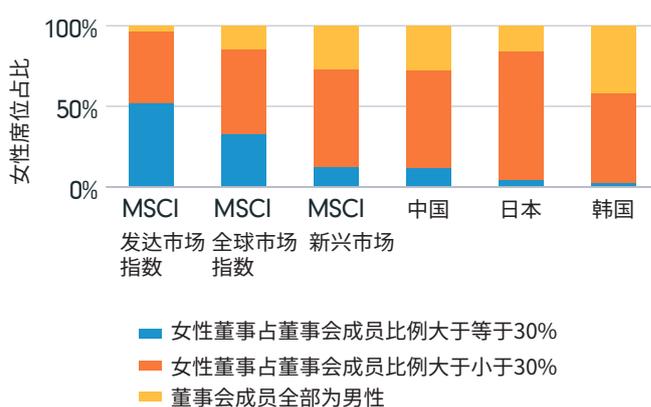
图表一：中国女性董事及董事长的增长趋势



数据来源：南开大学，富达国际，2021年12月

然而，与全球均值相比，中国的性别多元仍有待提高。根据MSCI发布的《年度董事会女性报告》，2021年中国公司女性董事占比为13.8%，而MSCI全球市场指数成分公司为22.6%，MSCI新兴市场指数成分公司为14.5%。中国的数据优于邻居日本的12.6%以及韩国的8.7%。

图表二：女性董事席位区域分布图



数据来源：明晟 MSCI ESG 报告，富达国际，2021年12月

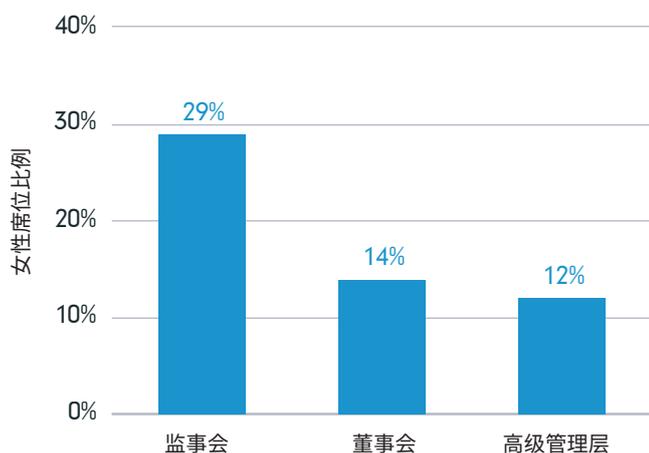
在一些西方国家，性别配额制度被视为增加女性代表席位（尤其董事会席位）的有效手段。德国自2015年起就强制要求公司监事会成员女性占比至少为30%，同时德国计划制定一项新法律来保证绝大多数上市公司都至少拥有一名女性董事。而法国更进一步，对女性董事比例未达40%的公司采取取消董事会任命的惩罚，英国则为上市公司设定了女性董事比例为33%的自愿性目标。在亚洲，印度和韩国都要求公司董事会至少有一名女性，同时新加坡制定了2025年之前实现女性董事比例达到25%的自愿性目标。

凭借着更加严格的性别配额制度，发达市场在性别多元方面普遍领先于新兴市场。绝大多数MSCI发达市场指数成分公司在2021年便已经达到女性董事比30%这一关键指标，而MSCI新兴市场指数成分公司的比例则仅为12%。与2020年相比，这两大指数的女性董事比例都有所提升。

第二章：通过A50等企业看性别多元的发展

富达通过对A50企业的分析发现平均女性董事占比为14%，这一数据与MSCI及南开大学的调查报告数据基本一致。五十家公司中，监事会的平均女性占比为29%。在中国，监事会的主要职能是对公司董事会和管理层进行监督。中国《公司法》规定，监事会席位中，职工代表的比例不得低于三分之一，由于普通职工的性别更加平衡，因而此举有助于女性席位的增加。

图表三：中国A50指数成分公司平均女性比例

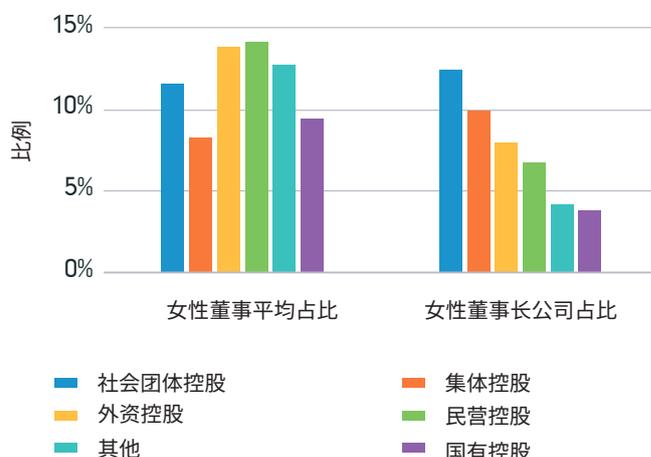


数据来源：富达国际，2021年12月

在性别多元方面，占国家经济体量三分之一的国有企业的表现明显落后于民营及外资企业。国企董事及高管通常由以男性为主的政府官员担任。根据南开大学的研究，2020年民营企业董事会的女性占比为14.2%，外资企业董事会女性的占比为13.9%，而国企董事会的女性占比仅为9.5%。

南开大学报告显示，近三分之一的国企没有女性董事，近四分之一的民营及外资企业高管层全部为男性。此外，只有3.8%的国企有女性董事长，相比之下，民营和外资企业的这一比例分别为6.8%和8%。

图表四：女性董事：分股东类型比较情况



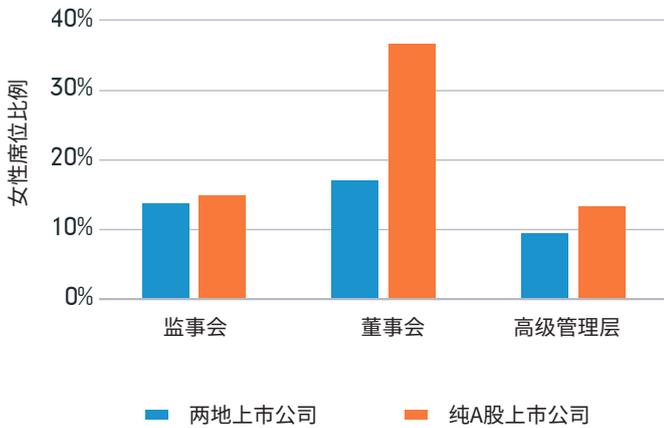
数据来源：南开大学，富达国际，2021年12月

与此同时，有迹象表明中国高级管理层的多样性要弱于董事会多样性。根据富达的研究，在A50公司中，女性高管占比为12%，仅有两家企业由女性担任首席执行官。然而女性首席财务官比例稍高一些，A50公司中有11家的首席财务官为女性。

瑞士信贷的一项报告则指出，2021年中国公司管理层女性占比为14%，与亚洲平均水平相当，然而跟比例通常大于20%的西欧地区比起来，仍有较明显差距。

最后，值得注意的是，在A50公司中，A+H公司的多元表现要弱于仅在A股上市的公司。具体来说，我们的研究显示，纯A股的公司2021年上半年女性高管比例为13%，而这一比例在A+H公司中则为9%。对这一差距给出的一种解释是，两地同时上市的公司中大部分为国企，如上文提及，国企高管中男性占主导地位。

图表五：纯A股上市公司性别多样化表现优于两地上市公司



数据来源：富达国际，2021年12月

合规驱动

我们的研究显示，目前中国头部企业主要从合规的角度来发展性别多元。如我们在本报告第一章中所描述的，港股上市公司必须在年报披露其是否有董事会性别多元章程。A50公司中有19家对此进行了披露，其中17家公司为两地上市。这表明，似乎很少有公司在最低限度的监管披露要求之外再迈出一步。

中国银行是A50中唯一一家独立披露董事会多元政策的公司。包括中信证券和比亚迪在内的一些公司仅在董事会任命章程中简单提及性别多元，而中国中铁和农业银行等公司仅在必须性声明中披露公司拥有多样化政策，而关于政策的更多细节欠奉。

经过多年的高增长，中国科技和消费巨头在市值上已经步入世界顶级企业行列，但它们在性别多元方面则远不及西方巨头。MSCI报告显示，2021年从世界范围看，没有女性高管的市值最大的四家公司中，有三家来自中国，分别是贵州茅台、美团以及比亚迪。在全球零女性董事企业中市值排前十的名单里，有一半来自中国。

女性领导的出现不是一蹴而就的。为实现公司管理层及董事会的性别多元，需要从招聘开始建立强大的女性人才储备。尽管中国《劳动法》和《就业促进法》都包含了通用的反性别歧视的描述，可以作为女性求职者索赔的法律依据，但中国尚未制定反性别歧视的专项法律。根据支持工人权益组织的《中国劳工通讯》记录，直到2013年，中国才出现首例针对求职过程中性别歧视的诉讼案，一名北京毕业生作为原告对一家培训机构提起诉讼。该案最终通过法庭调解，培训机构需赔偿三万元人民币（约4700美元）并赔礼道歉，这一判决鼓励了更多女性向求职就业中的不平等待遇敢于说“不”。

在过去的几十年间，中国是全亚洲女性就业比例最高的国家。近几年，中国的人口结构出现变化，相比传统的多代同堂大家庭，核心小家庭开始兴起，而这样的变化也使得女性就业比例有所下降。1990年代女性就业比为70%，到2020年已经下降至59.8%，而同期男性就业比例下滑幅度较小，就业比例一直维持在高于70%的水平。研究人员认为这种趋势背后的原因可能是家庭规模不断缩小，在核心家庭中，由于缺少长辈帮忙，女性面对着更大的育儿压力。

我们研究了A50指数成分股公司的披露，试图在其中寻找为女性提供职业支持，帮助她们实现工作家庭平衡，并系统性培养女企业领袖的痕迹。而我们的研究表明绝大对数公司仍处于为女性解决上述问题，即提供特殊职业支持等的初期阶段。尽管50家公司中有41家都有关于保护妇女权益的一般性声明，但很少有公司制定公司员工性别多元政策。企业对于女性的生产支持大多仅限于法定的产假和哺乳假，有一些会提供福利设施例如妈咪小屋。

在A50成分公司中，只有美的集团的德国子公司为女性提供一定程度的职业支持。这家总部位于佛山的家电制造商在德国有一家性别多元化方面有着良好的记录的子公司。美的在2016年底收购了总部位于奥格斯堡的机器人公司库卡，该公司制定了一项多元化章程，旨在为女性创造无歧视的工作环境。为了促进职场性别平等，该子公司还建立了一个女性互助网络，该网络在2020年举行了多次会议，女性领导人可以在这里传授她们的职场经验。

另一个性别多元的重要议题是性别薪酬平等。性别薪酬平等可以指性别薪酬差距和同工同酬。性别薪酬差距指的是男性和女性平均薪酬的比率，可以用来衡量男性和女性在公司内部级别上的差异。中国平安是唯一一家披露女性员工与男女平均薪酬的A50公司。

同时，中国法律要求企业保障男女员工同工同酬，但很少有公司在实践中缩小了其性别薪酬差距。牧原食品在这方面表现突出，它披露了同类型工作的男女薪酬比较。现实情况是，大多数A50公司关于男女性别薪酬差距的透明度依旧较低。

根据全国妇联以及智联等招聘网站在过去两年中合作进行的调查显示，中国女性总体收入水平比男性低15%至20%。

上述情况皆表明，中国企业存在着巨大进步空间，可以采取更多行动去达到真正的性别薪酬平等。例如，企业可以考虑开展薪酬平等审计，这是一项有效识别男女薪资差距、并分析其差距合理性的方式。这种审计涉及到数据收集和分析，以此对薪酬体系公平性进行判断。此外还有更多可以借鉴的方法来提升性别多元，下一章我们将具体讨论这些方法。

第三章：将性别多元化付诸实践

在报告的最后一章，我们将重点提出推动性别多元化的可行建议。首先，公司应该制定培养女性领导力，为女性提供职业支持及平衡她们工作家庭生活的战略。这些战略应当被纳入明确的性别多元章程，并为招聘和晋升设定可衡量的目标。

重点应当提高女性在董事会及高管层的席位，同时应该扩大女性在基层员工中的比例。我们建议公司将性别比例目标与高管薪酬挂钩。

尽管中国法律并无强制性规定，但我们仍建议公司设立董事会提名委员会，最好由女性担任主席，这可以更好的促进在董事选举过程中对性别多元的注重。根据亚洲公司治理协会近期的一项研究，中国香港大型企业里，由女性来领导董事会提名委员会的，其女性董事比例远远高于市场平均水平。

此外，为防止晋升、薪酬、福利方面的歧视，企业应在每个环节设立相应的目标，并制定切实有效的举措。同时，保证产假和一定的育儿支持也非常重要。



在上海工作的员工 (Credit:VCG / 图片提供:Getty Image)



Calvin Crosslin,
联想首席多元官

案例研究：联想集团

近年来各项研究显示，从长远来看，性别均衡的公司往往生产率更高并更富韧性。在下面的采访中，我们将近距离观察一家在推进性别多元化方面表现优秀的中国企业：联想集团。联想首席多元官，位于美国北卡州首府罗利市的 Calvin Crosslin，通过回答以下问题向我们展示该公司的性别多元化政策与具体实践。

问：联想是如何推进性别多元化进程的？

我们公司设立了多元化和包容性委员会，首要提议就是性别平等。委员会成员选自各部门和地区，本身也是各业务单元与全球企业职能部门的领导者。该委员会影响着集团层面的多元化决策，不仅限于人才发展，同时还尽可能在所有职能领域实施政策，包括供应商和产品设计的多元化。

问：目前女性领导的占比情况？ 未来几年中集团在这方面有什么目标？

目前，我们全球范围内女性高管占比为21%。2020年，我们实现了2017年设定的20%目标。现在，我们正在努力实现到2026年女性高管占比达到27%的新目标。在设定目标的过程中，联想评估了主要竞争对手的性别多元现状，以确保实行业内最高标准。我们注意到许多同行为2030年定下了远大目标，我们对此表示钦佩并也设立了自己的目标。

问：联想中国的目标如何？

我们的企业目标是全球性的，并不为某一业务单位或地区单独设立目标。话虽如此，从数据上看，联想中国的女性领导比例高于其他市场，且还在不断提升。

问：联想实施了哪些培养女性领导者、 助力职场母亲的方案？

自2014年以来，我们公司一直在实施女性领导力发展计划（WLDP），为具备潜力的女员工提供接触高级职位的机会以及培训，以帮助她们成长为未来高管。我们与一家专业培养未来领导者的公司合作，每年从全球组织20-25位员工参加该项目。这些员工都要接受为期九个月的系列培训，包括评估、研讨会以及提升领导力的技能培养。大约有40%的参加者自该项目毕业后成功晋升为管理层。

此外，联想自2008年起就启动了女性领导协会（WILL）。通过与女性领导者和外部演讲嘉宾小组讨论的方式，为40个国家的员工提供社交、发展和参与志愿者活动的机会。

对于职场母亲，联想从2017年开始推行一项服务于新手妈妈和准妈妈的计划，通过建立妈妈社交网络的方式，为她们提供支持和指导，帮助她们顺利过渡到工作和育儿的平衡当中，以及降低产假带来的消极情绪。

在此，我们可以分享一些富达国际自身对于提升性别多元化和女性领导力的经验和成果。2019年，我们提前一年实现了公司全球女高管比例达30%的目标。在此基础上，我们进一步提升了目标：截至2023年，公司女高管比例要达到35%，女董事比例要达到45%。在亚洲，我们已经将女高管比例提升至37%。

富达的方法是鼓励被投资企业建立性别平衡的董事会，并支持女性在关键决策中的话语权。

我们对所有员工都提供带薪育儿假和灵活办公选择，无论其性别身份和取向如何。2020年我们在全球范围内实现了男女员工享有同样时长的育儿假。此外，我们还开展了一项计划，招聘一些经历了长期工作中断再重返职场的人士，这些人绝大部分是因为需要照顾家庭而离职的女性。

积极管理

除企业、政策制定者、监管机构以外，投资机构在可持续发展的实践上也起着关键作用。我们赞成积极的管理办法，将深度的互动沟通跟明确的投票政策结合起来，这对于提升性别多元来说极为重要。这一建设性的方法可以加快中国仍处于萌芽阶段的多元化发展趋势。

机构投资者应该积极动员企业参与到性别多元发展的努力之中。通过深度沟通，我们可以向企业更好地表达我们对于性别多元的期待，并传达行业最佳实践。与此同时，我们也能够更加了解企业的规划及行动方案。投资机构可以帮助企业根据其自身行业特征和企业内外部资源设定合理的性别目标。

富达的方法是鼓励被投资企业建立性别平衡的董事会，并支持女性在关键决策中的话语权。我们要求被投资企业定期审查其招聘和晋升的具体实践，以消除其中的性别歧视。对于那些未达到行业最佳行为规范的公司，我们会敦促管理层及时设定发展目标并在一定时间内改善。

在深度沟通之外，投资机构可以也应当运用自身的投票权作为促进性别多元发展的工具。富达在2021年年中实施了一项新的投票方案，在发达市场对女董事比例未能达到30%这一最低标准的企业投出反对票。而在包括中国在内的新兴市场，我们承诺对女性占比小于15%的董事会投反对票。

截至2021年11月19日，我们已对49家公司提出的54项决议投出反对票，原因是这些企业女董事比例太低。2021年5月，我们在一家大型食品饮料公司的董事任命上投了反对票。尽管该公司对女性消费者依赖程度较高，其董事常年仅由男性担任。2021年初，我们在董事会结构问题上与该公司进行了深度沟通，提出了改善女性比例的建议。该公司口头答应增加女性董事，然而直至五月末举行股东年会时仍未有实际行动。我们因此对于董事选举投出反对票，理由是该公司在增加女性席位上没有任何改进，同时还有一名董事经常无故缺席会议。

然而，我们也注意到该公司近来发生了一些可喜的变化。2021年12月，该公司二十多年历史上的第一位女董事上任。虽然这是个案，但我们相信它是个不错的发展迹象，证明深度沟通和投资人的积极管理可以促进中国性别多元发展。

结论

过去十年间，中国上市公司在性别多元上稳步发展，且仍有巨大的提升空间。全球资管机构可以与他们在中国的被投资企业紧密合作，借助中国政府支持妇女权益的政策，共同努力缩小性别差距。

全新的十年妇女发展纲要对于性别多元提供了大方向和政策指导。中国企业应当抓紧制定支持女员工的系统性措施。它们应当在招聘高管和任命董事会成员上设定具体性别目标，同时必须承诺在晋升和薪酬方面采取无歧视做法。

另一方面，机构投资者在与中国被投企业的沟通中应当把性别多元放在更重要的位置。资管公司首先应当在自己的日常运营中保证性别政策的有效执行。他们也拥有很多可以有效提升性别多元的途径和措施，不仅限于做为投资人所拥有的投票权。

香蜜湖

中国企业和投资机构在性别多元上的大型合作正逐步成型，香蜜湖女性董事倡议是一个很好的例子。该倡议于2020年成立，定期在深圳香蜜湖举办性别多元论坛。倡议发起单位有12家投资机构，11家上市公司，其中包括富达国际、摩根士丹利华鑫基金、景顺长城基金、万科A、大族激光、顺丰控股。

重要信息

本文须获富达书面同意方可向外发放。本资料内所载的观点，在任何情况下均不应被视为富达的促销或建议。富达对任何依赖本文而引致的损失概不负责。有意投资者应就个别投资项目的适合程度或其它因素寻求独立的意见。虽然富达已采取措施，确保文内资料准确无误，但不拟就有关由第三方所提供的数据出现错误或遗漏承担任何责任。

投资涉及风险。本资料仅包含一般数据，不应作为投资的参考依据，也并非认购基金份额的邀约，亦不应被视为建议购买或沽售任何金融工具。本数据所载数据只在数据刊发时方为准确。观点及预测或会更改而不需另作通知。本资料所载的证券(如有)仅供资料用途，在任何情况下均不应被视建议买入或卖出有关证券。

未经富达的书面同意，请勿传阅或复制本资料。本资料仅供数据参考用途，不应被视为邀请或推介认购富达任何投资基金或产品，或邀请或推介采用富达的资产管理服务。

富达 / 富达国际 / Fidelity / Fidelity International指FIL Limited及其附属公司。“富达”、“富达国际”、Fidelity、Fidelity International、Fidelity International 标志及F标志均为FIL Limited的商标。富达只就产品及服务提供数据。

本资料由富达发行。