

调查： 若女性与男性领导人各占一半 上市企业资产回报率最佳

吕爱丽 报道
oilailai@sph.com.sg

一项调查显示，女性与男性领导人的数目各占一半，上市企业的资产回报率（ROA）最佳。

上市企业的董事会和高级管理层的年龄和教育愈多元，企业的资产回报率也愈佳。可是，年龄逾60岁的领导人占比愈高，以及女性领导人占比超过50%，企业的资产回报率将开始下降。

对全世界的企业来说，领导层的多元化是一个日益重要的课题。然而，关于领导层多元化对企业绩效的影响，全球研究尚未达成共识。

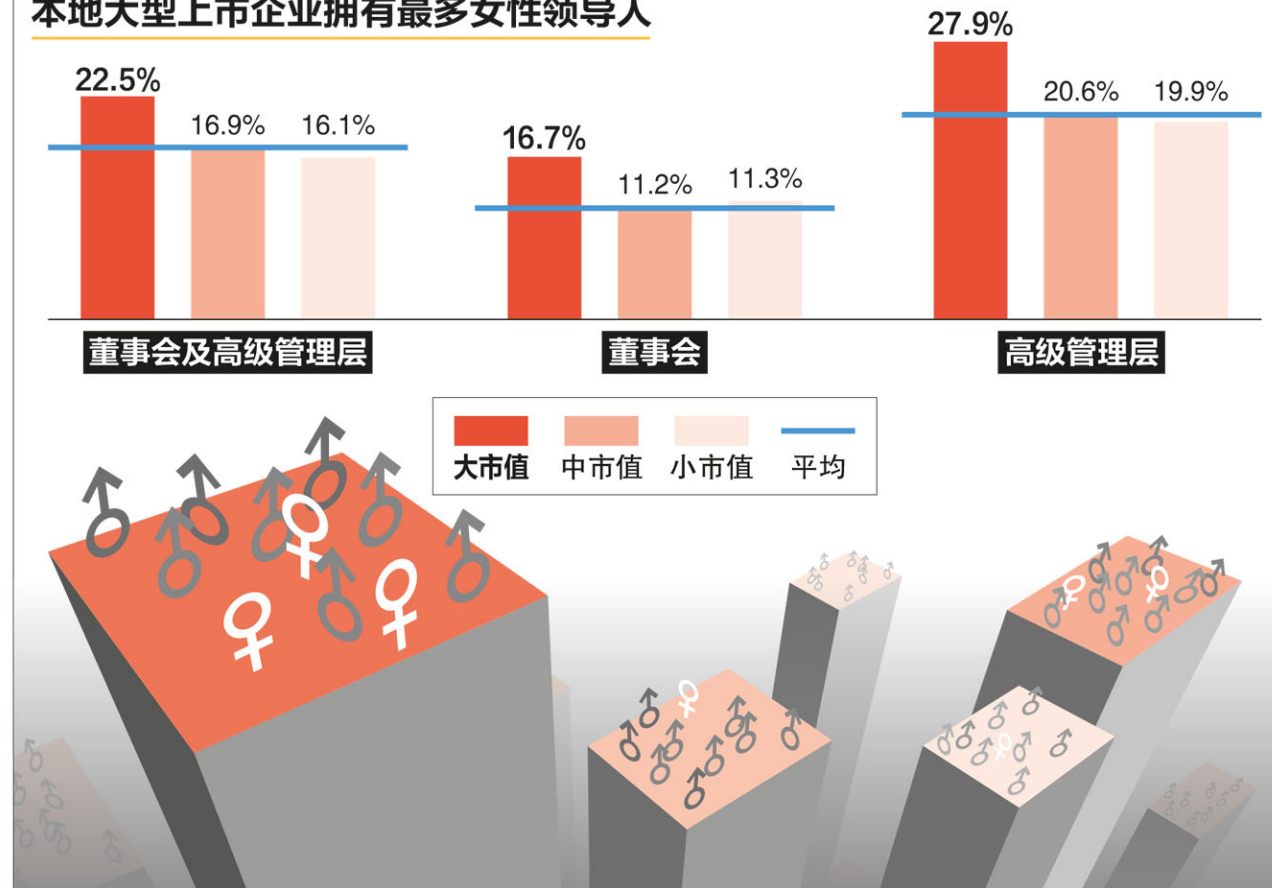
新加坡国立大学商学院治理与永续发展研究所（CGS），和咨询公司Connecting the Dots及EDGE Strategy联合针对本地577家上市公司进行了一项相关研究，结果于昨天的网络研讨会上发布。

国大商学院治理与永续发展研究所所长卢耀群教授说，这是首次针对新加坡上市公司进行的有关研究。“研究全面考虑了多个层面，包括性别和其他。研究结果对公司制定多元化政策以满足监管机构和利益相关者的要求具有启发。”

研究涵盖577家上市公司的董事会和高级管理层，研究面向包括性别、年龄、教育和他们在各个行业拥有多少年经验。结果显示，只有在特定行业拥有10年以上经验者才会对公司的绩效产生显著影响。具体来说，拥有10年以上经验的领导人占比增加10个百分点，公司的资产回报率增加0.59至0.68个百分点。

相比之下，60岁以上占比增加10个百分点，企业的资产回

本地大型上市企业拥有最多女性领导人



资料来源 / 《领导层多元化与公司业绩：新加坡上市公司的研究》

早报图表 / 卢芳楷

率下降0.41至0.63个百分点。

而向来受到最多讨论的性别因素，研究指出，增加女性领导人的占比在一定程度上是好事。女领导人占比增加10个百分点，资产回报率提高0.44个百分点。

可是，当女性领导的人数与男性相等时，回报率的增长就会达到顶限，当女性占比超过一半，资产回报率就会下降。

研究还试图了解不同性别之间的薪酬差距对公司绩效的影响，但由于可取得的数据有限，无法得出任何结论。在577家上市公司中，只有15%披露了确切的薪酬，并且至少有一位女性领导人。

新加坡交易所监管公司（SGX RegCo）首席执行官陈文仁昨天在研讨会上讲话时说，他最常被问到的一道问题是，企业该如何设定多元化政策的目标。

避免在熟悉人际网络中寻找多元人选

陈文仁认为，企业在设定目标时，应确认人选的技能和经验是否符合公司的长远发展策略，并能迎接各项紧迫挑战，例如数字化转型以及环境、社会与治理（ESG）课题。“一旦董事会有了明确的目标，下一个问题是如何找到适合的候选人。提名委员会和现任董事须有意识地采取具

体方法，避免在熟悉的人际网络中寻找人选。”

陈文仁建议董事会可以考虑聘请一家外部公司，或者坚持要求提呈一份背景多元的候选人名单供考虑。万一结果不尽人意，企业应该对过程保持透明。

找到合适的人选后，董事会有效运作是接下来的挑战，因为组成多元的董事会将产生更多元的看法。

监管公司去年12月要求上市公司设定董事会多元化政策，内容须涵盖性别、技能和经验及其他方面。公司须在年报中说明有关政策和细节，例如目标、计划、时间表和进展。