

香港资本市场通讯

2024年第3期 | 2024年6月

联交所就检讨《企业管治守则》的咨询

2024年6月14日，香港联合交易所有限公司（“联交所”）刊发[咨询文件](#)（“咨询文件”），拟就修订《企业管治守则》征询市场意见。提交意见的截止日期为2024年8月16日。

主要建议

董事会效能	<p>委任首席独立非执行董事</p> <ul style="list-style-type: none">要求没有独立董事会主席的发行人委派一名独立非执行董事（“独董”）为首席独立非执行董事 [新增守则条文]。 <p>强制董事接受培训</p> <ul style="list-style-type: none">要求所有董事每年就特定主题参与持续专业发展；初任董事¹须于获委任后18个月内完成至少24小时的培训 [新增《上市规则》]。要求在《企业管治报告》中加强对董事培训的披露 [经修订的强制披露要求]。 <p>董事会表现评核</p> <ul style="list-style-type: none">要求至少每两年进行一次董事会表现评核，并在《企业管治报告》中对此作出具体披露 [升级为守则条文]。 <p>披露董事会技能表</p> <ul style="list-style-type: none">要求发行人维持并在《企业管治报告》中披露董事会技能表，以及在《企业管治报告》加强对董事会技能的披露 [新增守则条文]。 <p>超额任职独董及董事付出的时间</p> <ul style="list-style-type: none">对超额任职设硬性上限（即独立非执行董事不得同时出任多于六家上市发行人董事），但设有三年过渡期 [新增《上市规则》]。要求提名委员会每年评估各董事付出的时间和对董事会作出的贡献，并披露有关评估结果 [新增强制披露要求]。
独立非执行董事的独立性	<p>独董在任九年后的独立性</p> <ul style="list-style-type: none">对已在上市发行人董事会在任超过九年的独董（“连任多年的独董”）的任期设硬性上限，但设有三年过渡期。连任多年的独董在经过两年冷却期后，可再次担任同一发行人董事会的独董 [新增《上市规则》]。
董事会和全体员工多元化	<ul style="list-style-type: none">要求发行人在提名委员会中至少有一名不同性别的董事 [新增守则条文]。要求每年检讨发行人董事会多元化政策的实施 [升级为强制披露要求]。要求发行人订立及披露全体员工（包括高级管理人员）的多元化政策 [新增《上市规则》]。要求分别披露高级管理人员及全体员工（不包括高级管理人员）的性别比例 [经修订的强制披露要求]。将联交所就发行人临时偏离董事会须有不同性别董事规定的现有指引编纳成规 [新增《上市规则》]。
风险管理及内部监控	<ul style="list-style-type: none">要求在《企业管治报告》中加强披露董事会对发行人及其附属公司的风险管理及内部监控系统的有效性所作的检讨（至少每年一次） [升级为强制披露要求]。对于《企业管治守则》中有关风险管理及内部监控部分的其他优化。
股息	<ul style="list-style-type: none">要求发行人在《企业管治报告》中披露有关其派息政策的特定资料，以及董事会在汇报期内作出的股息决定 [新增强制披露要求]。

¹ (a)首次获委任为联交所上市发行人董事（即之前没有担任联交所上市发行人董事的经验）；或(b)过去三年或以上未有担任联交所上市发行人董事的人士

背景

联交所不时检讨企业管治框架，以确保其继续适得其用，推动高水平的管治质素，且足以维持投资者的信心。

本咨询文件旨在：

- (i) 提高董事会效能；
- (ii) 加强董事会独立性；
- (iii) 进一步促进董事会及全体员工多元化；
- (iv) 提升风险管理及内部监控；及
- (v) 促进改善资本管理。

董事会效能

董事会是实践良好企业管治的核心，因此，董事会必须在技能、经验和观点多样性方面取得适当平衡，使其能够在不断变化的市场中有效运作。

指定首席独立非执行董事

为促进及加强独立非执行董事与股东之间的沟通，联交所建议新增一项守则条文，让未设独立董事会主席的发行人指定一名独立非执行董事出任首席独立非执行董事。首席独立非执行董事应作为沟通渠道，让股东了解独立非执行董事在履行职责时所采取的行动，并在正常沟通渠道不足时，担当董事与股东之间的中间人。

由于独立非执行董事并不负责发行人的日常管理，因此首席独立非执行董事预期不会与投资者讨论发行人的业绩及营运事宜，但他/她预期会出席发行人的股东周年大会。联交所亦表明，首席独立非执行董事的角色并非为了区分或提升其与其他独立非执行董事相比的职责或责任，亦非为了与其他现有董事会角色重叠。

强制董事培训

为确保董事不断发展和更新技能，使董事会有效运作，联交所建议要求所有董事参加强制性的持续专业发展培训，但不订明最低培训时数。对于首次出任董事的人士，联交所建议他们在履新后的首 18 个月内至少接受 24 小时的培训。培训主题反映联交所上市发行人董事应了解并不断更新的重点范畴。这将有助于降低因违规而导致纪律制裁的风险。

董事会表现评核及董事会技能表

为协助发行人评估其董事会的技能及表现，同时识别有待改进及发展的范畴，联交所建议要求发行人在“不遵守就解释”的基础上(i)至少每两年进行一次董事会表现评核；及(ii)建立董事会技能表。此外，为提高市场透明度及加强投资者对董事会的了解，建议亦包括在《企业管治报告》中披露该董事会表现评核及董事会技能表。

超额任职独董及董事付出的时间

独董能够投入足够的时间和注意力在公司的事务至关重要，因此联交所建议规定以独董身兼六项董事职务为上限，以免出现过度兼任的情况。这表示若某独董本身已出任六家香港上市发行人的董事，便不得再出任新的董事职位。

联交所建议设立三年过渡期，以便有秩序地逐步淘汰目前过度兼任的独董。联交所还建议引入新的强制披露要求，规定提名委员会每年评估各董事对董事会投入的时间及贡献并披露其评估，当中须考虑董事会的专业资格，工作经验，外部事务所涉及时间投入，以及其他因素。

董事会独立性

非执行董事的任期一直是机构投资者的关注焦点。在厘定个别非执行董事是否独立时，他们指出任期超过九年足以作为一个考虑因素。联交所相信，定期更新董事会成员组合，特别是委任新的独董，可有助促进董事会多元化，并为董事会带来新观点。

有见及此，联交所建议将独董的任期设置九年的硬性上限，并设立三年过渡期，以确保董事会的延续性，并让受影响发行人有充足时间妥善规划继任安排。联交所亦建议设定两年冷静期²，先前连任多年的独董必须在冷静期过后才可获准再次出任该发行人的独董。

董事会及全体员工多元化

虽然自 2022 年公布的《企业管治守则》修订案强调多元性以来已经取得了一些进展，但截至 2023 年 12 月 31 日，单一性别成员的董事会百分比仍约为 19%，这表明仍有进一步的改进空间。

为加强多元化，联交所建议要求发行人：

- (i) 在提名委员会中至少有一名不同性别的董事；
- (ii) 每年检讨董事会多元化政策，并披露检讨结果；
- (iii) 制定并披露针对全体员工（包括高级管理人员）的多元化政策；
- (iv) 分别披露高级管理人员和全体员工（不包括高级管理人员）的性别比例；及
- (v) 如在任何时间未能在董事会内有不同性别的董事，须立即刊登公告解释有关详情及理由，并在未能符合规定起计三个月内重新遵守有关规定。

联交所认为，促进多元化及包容文化的工作不应只局限于董事会，而应扩展至全体员工。鉴于提名委员会在委任及重新委任董事方面担当重要角色，提升提名委员会的性别多元化程度亦有助促进公司整体人才库的多元发展。此外，制定员工多元化政策将有助于发行人在全公司范围内制定多元化目标和目的。

风险管理及内部监控

联所在履行其规则执行职能时发现，纪律行动个案往往涉及发行人未能建立有效的风险管理及内部监控系统，或未能充分监察此系统以确保其持续有效。鉴于风险管理及内部监控系统对良好的企业管治具有一定的重要性，发行人及其董事会必须持续监察及检讨其风险管理及内部监控系统，并透过详细披露检讨结果，向投资者及市场提供透明度及问责性。

为此，联交所建议要求上市发行人至少每年检讨风险管理及内部监控系统的有效性，并在《企业管治报告》内作出详细披露。《企业管治守则》的相关原则中亦会强调董事会对发行人的风险管理及内部监控系统及其年度检讨的责任。

股息

派息是发放投资者回报的重要途径，也是投资决策的基本组成部分。董事会的派息方针应于发行人的股息政策中明确阐述，以便投资者评估发行人对资金管理的严谨度。

因此，联交所建议要求发行人：

- (i) 披露股息政策的的目的或目标，以及董事会决定是否宣派、建议或支付任何股息时将考虑的关键因素（或说明不设股息政策的事实并披露其原因）；
- (ii) 确认所有股息决定都是根据股息政策作出的（或解释任何偏离发行人股息政策的情况）；
- (iii) 解释为何股息率与前一年同期相比出现重大差异；及
- (iv) 如果发行人决定不派息，披露不派发任何股息的原因以及发行人为提高投资者回报拟采取的措施（如有）。

² 在冷静期内，该名连任多年的独董不得担任相关发行人、其控股公司或各自的任何附属公司或发行人任何核心关连人士的董事。

其他建议

联交所亦建议对《上市规则》作出若干非主要修订，包括：

- (i) 要求发行人设定股东大会和接受权益的记录日期，以将现有指引编纳成规；
- (ii) 将年报中披露发行人的核数师发出无保留意见的建议编入《上市规则》；
- (iii) 澄清发行人每月向董事会提供更新资料的期望；及
- (iv) 将适用于三个强制性董事委员会（即提名、审核和薪酬委员会）的有关书面订明职权范围以及暂时未能符合相关规定的安排划一规定。

建议生效日期

视乎本次咨询的回应意见，经修订的《企业管治守则》及相关的《上市规则》拟于 2025 年 1 月 1 日生效，并适用于 2025 年 1 月 1 日或之后开始财政年度的《企业管治报告》和年报。

在连任多年的独董及超额任职的建议方面，联交所认同有需要给予受影响发行人额外时间委任合适的董事及调整董事会的组成，因此建议设立三年过渡期。这意味着，相关规则将自 2028 年 1 月 1 日起适用，发行人最迟须于 2027 年 12 月 31 日后举行的第一次股东周年大会完结之前遵守有关规定。



如贵方对本期内容有任何疑问，欢迎联系以下资本市场合伙人。

刘国贤

资本市场及执业技术主管合伙人

毕马威中国

+852 2826 8010

paul.k.lau@kpmg.com

刘大昌

资本市场合伙人

毕马威中国

+852 2143 8876

louis.lau@kpmg.com

邓浩然

资本市场合伙人

毕马威中国

+852 2833 1636

mike.tang@kpmg.com

文肇基

资本市场合伙人

毕马威中国

+86 10 8508 5548

terence.man@kpmg.com

谭晓林

资本市场合伙人

毕马威中国

+852 2978 8188

elton.tam@kpmg.com

kpmg.com/cn

所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载资料行事。

© 2024 毕马威会计师事务所 — 香港特别行政区合伙制事务所，是与毕马威国际有限公司(英国私营担保有限公司)相关联的独立成员所全球组织中的成员。版权所有，不得转载。

毕马威的名称和标识均为毕马威全球组织中的独立成员所经许可后使用的商标。