



香港联交所刊发披露企业管治常规情况的报告

2023年11月17日，香港联合交易所有限公司（**联交所**）刊发“[2022年发行人披露企业管治常规情况的报告](#)”，对上市公司遵守《[企业管治守则](#)》（《[守则](#)》）进行最新审阅后，载列结果和指引。¹ 联交所审阅了随机选出的400家上市公司的企业管治报告（《[企业管治报告](#)》）及披露资料，截至2022年12月31日，这些公司占上市公司总数的15.8%。该报告特别侧重于评估对2022年1月1日推出的新《[企业管治守则](#)》（**2022年更新**）要求的遵守情况，包括与企业文化、连年多年的独立董事、多元化、风险管理和内部监控有关的要求。总体而言，联交所在遵守《[企业管治守则](#)》的情况较以往审阅有所改善。

有关2022年更新的摘要，请参阅[易周律师行2022年1月的法讯](#)。

主要结果和建议

企业文化

在2022年更新中，新实施的守则条文²第A.1.1条强调上市公司董事会有责任制定公司的目的、价值和策略，并确保这些目的、价值和策略与上市公司的文化相一致。其亦要求上市公司董事持正不阿，积极推进上市公司文化建设。

所有样本上市公司回应称他们遵守守则条文第A.1.1条，不过联交所指出，一些公司披露的信息缺乏足够的细节。它强调，仅仅描述上市公司的一般企业管治方法，无法提供有关企业文化及其与公司目的、价值和策略的一致性的充分信息。联交所评论说，良好的披露需要全面的披露，包括：

- 董事会和董事在评估上市公司的目的、价值和策略与其文化的一致性时所考虑的不同因素的细节；及
- 理想中的企业文化如何支持上市公司实现长期业务目标，以及如何在整个公司中实施。

1 《主板上市规则》附录14（《GEM上市规则》附录15）

2 《主板上市规则》附录14第2部分（《GEM上市规则》附录15第2部分）

虽然高水平的合规令人鼓舞，但联交所也指出了一些有待改进的地方。在我们审阅的企业管治报告中，有一半以上没有专门讨论企业文化的部分，相关披露有时包含在企业管治报告之外，例如环境、社会及企业管治报告、董事长声明或管理层讨论和分析。鉴于《企业管治守则》并没有指明在何处提供有关企业文化的资料，联交所认为，如有关资料是在《企业管治报告》以外的地方披露，应在《企业管治报告》内加入适当的参照。

连任多年的独立非执行董事减少或重选

考虑到连任多年的独立非执行董事（**独董**）在董事会在任超过九年，可能会降低其客观性，2022年更新要求在重新选举连任多年的独董时进一步披露信息。守则条文第B.2.3条规定上市公司须披露董事会或提名委员会就连任多年的董事是否独立及应由选举产生的结论所考虑的因素、程序及讨论情况。守则条文第B.2.4条进一步要求其独董均为连任多年的独董的上市公司：(i)披露每位连任多年的独董的任期；(ii)在下次年度股东大会上任命新的董事总经理。后一项要求于2023年1月1日生效，而2022年更新的其他变更于2022年1月1日生效。

联交所注意到，拥有全部都是连任多年的独董的上市公司数量大幅减少。截至2023年8月31日，800家上市公司中约有1500名连任多年的独董担任董事职务。在所有上市公司中，只有2%的独董是连任多年的独董，比2022年更新之前下降了4%。在本次审阅中抽样的所有公司都遵守了守则条文第B.2.4条的第一部分，超过一半的公司遵守了守则条文B.2.4的第二部分，并在其2023年年度股东大会之前委任了新的独董。

样本所包括的上市公司均在其股东通函中提供重新选举连任多年的独董的理由，并披露在决定其是否适合重新选举时所考虑的因素。在解释为何连任多年的独董会保持独立及支持其再次当选的原因时，通常会给出的理由包括他们丰富的经验、技能及/或知识(82%)、他们在任职期间的公正判断及客观贡献(59%)，以及他们符合《主板规则》第3.13条的独立准则(56%)。

联交所强调，新的独董对于防止董事会固守守旧、鼓励多元化和引入新观点至关重要。上市公司如选择重选连任多年的独董，必须向市场提供必要资料，以评估其提名程序的彻底性。这将包括披露提名委员会采取的行动，例如审阅连任多年的独董的表现，评估他们为董事会做出公正贡献的能力。上市公司还应披露董事会如何评估提名委员会的建议。

虽然与2019年的上一次审阅相比，将《主板规则》第3.13条作为重选原因的上市公司有所减少，但联交所指出，《主板规则》第3.13条主要针对董事的实际或潜在利益冲突，仅依靠这条规则不足以解释董事持续为董事会带来新鲜观点和独立判断的能力。在评估连任多年的独董的持续适用性时，董事会(或提名委员会)应该评估独董的思维，并确定他们是否仍然可以提供独立和客观的贡献。联交所还鼓励使用董事会评估和董事会技能矩阵来评估董事会的能力和任何不足。

董事会多元化

联交所认为，董事会的多元化为董事会带来不同的观点，并改善董事会的表现和决策。根据《主板规则》第13.92条(《GEM上市规则》第17.104条)，提名委员会(或董事会)必须有政策确保董事会成员多元化，而所有上市公司必须在2024年12月31日前委任至少一名性别不同的董事。此外，强制性披露要求³第J段及守则条文第B.1.3条要求上市公司每年审阅董事会多元化政策，为董事会性别多元化设定定时目标，并披露性别比例，以具体目标提升员工性别多元化。

联交所发现，截至2022年8月31日，17.3%的上市公司董事为女性(而2022年更新前为15.2%)，21.4%的上市公司董事会为单一性别(而2022年更新前为29.6%)。报告还指出，提名委员会、审计委员会和薪酬委员会的女性主席比例仍然很低，分别为10%、9%和12%。所有抽样的上市公司都制定了董事会多元化政策，并每年对其进行审阅，但约有40%的公司未能按照《企业管治守则》⁴的要求披露实现

3 《主板上市规则》附录14第1部分(《GEM上市规则》附录15第1部分)

4 强制性披露要求第J段及守则条文第B.1.3条

董事会性别多元化的时间表和目标。在纳入性别多元化目标的60%公司中，大多数公司的目标是在2024年12月截止日期前达到《主板规则》13.92条的性别多元化要求。一些上市公司设定了超出基本要求的目标，例如承诺到2025年确保董事会中女性董事的比例达到20%，并采取行动在董事会层面之外增加员工层面的多样性。

作为审查的一部分，联交所还跟进2019年7月至2020年12月期间上市的单一性别董事会上市公司，这些公司在联交所发布《2021年IPO申请人企业管治报告》⁵时尚未任命女性董事，以及2021年1月至2022年6月期间上市的单一性别董事会上市公司。这些上市公司中有一半已经任命了一名女性董事，其中大多数没有任命女性董事的公司承诺在2024年12月的最后期限前满足委任规定。

联交所警告仍有单一性别董事会的上市公司，它们不应将遵守《主板规则》第13.92条和《企业管治守则》的时间推迟到2024年12月的最后期限，但应采取积极措施，委任至少一名不同性别的董事(例如，在董事轮流退休时)。鼓励上市公司根据当前董事会的技能、经验和需要以及公司的情况，采用更高的性别比例。联交所提醒上市公司，它们需要披露实现董事会性别多元化的数字目标和时间表。联交所建议披露：上市公司所采取行动的细节及其已实施的计划，以及其在实现其数字目标和时间表方面的进展情况，如果无法实现，则披露其为实现其多元化目标而采取的步骤。多元化目标、时间表发生变更，或者情况发生变化，使上市公司难以履行多元化承诺的，上市公司应当给予合理解释。虽然不是强制性的，但联交所也鼓励上市公司培养更多元化的人才储备，并增加董事会委员会的性别多样性。

风险管理及内部监控

根据强制性披露要求第H段，企业管治报告必须披露：(1)上市公司是否设有内部审计职能；(2)检讨其风险管理和内部监控制度的频率；(3)企业是否认为其内部监控制度是有效和充分的。守则条文第D.2.1条进一步规定董事有责任监察内部监控系统，每年检讨其成效，并在公司的企业管治报告内汇报结果。

联交所观察到，大部分受审阅的企业管治报告包括披露上市公司的业务风险、概述所实施的内部监控系统、内部监控系统的摘要，以及董事对内部监控系统有效的确认。然而，一些披露未能提供具体细节，解释内部监控系统的设计如何解决已确定的业务风险。一些企业管治报告也没有详细说明董事会确认内部监控系统有效背后的支持理由。

为向股东提供具建设性的资料披露，联交所建议包括以下细节：(1)内部监控制度的架构，包括负责维持内部监控制度的主要个人及部门；(2)对内部控制系统的正常运作进行定期检讨和监督的程序。委员会还建议酌情使用流程图和图表。

联交所亦指出，《企业管治报告》应包括上市公司年度内部监控检讨的细节，以支持内部监控系统有效的结论。它建议披露以下事项：

- 上市公司董事会是否确认内部监控制度的有效性；
- 董事会或上市公司收到的支持其认定内部监控制度有效的确认。这些确认可以来自管理层⁶、审计委员会、内部审计职能部门、其他部门和/或外部顾问；
- 在审查过程中发现的任何值得关注的重大领域⁷，如实质性弱点(如果是，如何补救)；和
- 年内对内部监控系统所作的更改，并说明变更的内容及其实施的原因。

5 《有关2020/2021年IPO申请人企业管治及ESG常规情况的报告》，https://www.hkex.com.hk/-/media/HKEX-Market/Listing/Rules-and-Guidance/Environmental-Social-and-Governance/Reports-on-ESGPD/esgreport_2020_2021.pdf

6 建议最佳常规第D.2.8条。

7 建议最佳常规第D.2.9条。

遵守守则条文

	2022年审阅	2019年审阅	2017/2018年审阅
遵守所有78条守则条文	49%	41%	36%
遵守70条或更多的守则条文	99.5% (注)	100%	100%

注：两间样本上市公司的主席及/或行政总裁职位因特殊情况而长期空缺，因此在提供某些统计数字时被联交所排除在外。

遵守率最低的守则条文是守则条文第C.2.1条(61%)，该条要求主席与行政总裁的角色区分。给出的由同一个人担任主席与行政总裁的主要理由是，这种安排可以提供更一致的领导，策略得以执行更有效。不遵守规定的其他理由包括：(1)无损权力和授权分布均衡；(2)董事会所有成员都有贡献；(3)担任上述职务的人员才能出众，对上市公司的经营具有丰富的经验和知识。然而，联交所重申守则条文第C.2.1条的要求，指出主席和行政总裁在公司的管理中扮演不同的角色。联交所认为，主席负责董事会在指导公司方面的整体有效性，而行政总裁负责监督公司的运营。联交所认为，这些角色及其责任的区分是实现权力行使制衡的必要条件。联交所建议，未能遵守该守则的上市公司应披露其采取的替代措施，以确保重要决策受到审阅，并监察一名主席及行政总裁行使权力。

其他遵守率最低的守则条文是守则条文第F.2.2条-董事会及董事委员会主席出席股东周年大会(95%)；守则条文第C.5.1条-每年召开至少四次董事会会议(97%)；守则条文第B.2.2条-董事每三年一次轮流退任(97%)；及守则条文第C.1.6条-非执行董事出席股东大会(97%)。

强制性披露要求

遵守强制性披露要求的程度普遍较高。然而，联交所发现部分上市样本公司没有或只部分遵守3项强制性披露要求。这些是根据B(h)、J(B)和L(c)段披露的信息。

- 第B(h)段：董事会成员之间关系，以及主席与行政总裁之间关系 - 上市样本公司中有16%未按本款规定进行披露。联交所评论说，如果这一段不适用，则应在《企业管治报告》中加入否定声明。
- 第J(b)段)：多元化 - 上市公司往往未有载列目标数字及具体时间表，以实现董事会性别多元化。
- 第L(c)段：投资者关系（股东通讯政策） - 上市公司未披露对股东通讯政策实施情况和有效性的审阅情况。

联交所提醒上市公司必须在其《企业管治报告》中披露强制性披露要求所规定的资料（包括强制性披露要求分段所规定的所有资料）。如果不适用强制性披露要求，则必须包含否定声明。联交所注意到，一些上市公司在其年报(但不包括其企业管治报告)中纳入了强制性披露要求所规定的披露，而一家上市公司则提到了其网站上披露的多元化政策。联交所重申，根据《企业管治守则》披露的资料须包括在上市公司的企业管治报告内，并须在适当情况下加入参考资料。

有关遵守守则条文的常见缺漏

《企业管治守则》采用的「不遵守就解释」的做法，旨在让上市公司有选择偏离《企业管治守则》的规定，采用其他方法确保有效的企业管治。根据强制性披露要求第A(c)段，上市公司如偏离守则条文，必须在其《企业管治报告》中披露偏离的理由，并解释所采取的其他措施如何达到良好的企业管治。

联交所指出了三个主要问题。首先，部分上市公司报告没有遵守某些守则条文，但没有解释不遵守

的理由，或是否有其他措施解决不遵守守则条文可能产生的问题。第二，部分《企业管治报告》指出，公司完全遵守了有关规定。然而，仔细审阅报告后发现，公司并没有遵守具体的守则条文。联交所提醒上市公司须根据强制性披露要求第A(c)段，报告所有未遵守规定的情况。第三，一些上市公司曲解了守则条文。例如，一家样本公司人误解了守则条文第 C.6.1 条，以为禁止外部人士担任公司秘书，事实上，公司秘书可由外部人士担任。联交所建议上市公司参考联交所发表的指引，以厘清其规定。上市公司亦应参考最新版本的《企业管治守则》及相关资料，以确保其符合规定。

建议最佳常规

虽然“建议最佳常规”并非强制性的，但联交所鼓励自愿采用，因为它们往往会延伸强制性条款，而采用这些建议将使上市公司达到更高的企业管治标准。

此通讯仅为提供相关资料信息之用

其内容并不构成法律建议及个案的法律分析。

此通讯的发送并不是为了在易周律师行与用户或浏览者之间建立一种律师与客户之关系。

易周律师行并不对可从互联网获得的任何第三方内容负责。

如果您不希望收到该法讯，请电邮unsubscribe@charltonslaw.com告知我们。

CHARLTONS
易周律师行

香港办事处

香港皇后大道东43-59号
东美中心12楼

enquiries@charltonslaw.com

www.charltonslaw.com.cn
电话: + (852) 2905 7888
传真: + (852) 2854 9596