

2021年11月及12月法规通讯

重大发展

港交所《企业管治守则》谘询总结

港交所就提升《企业管治守则》及《企业管治报告》刊发谘询总结。（点击：[新闻稿](#)；[谘询总结](#)（繁体））

除以下显著修改，大多数提案均被采纳：

- （不采纳）须经独立股东批准，重选在任已过九年的独立非执行董事（“独董”）
 - 但若所有独董均在任已过九年，须在**2023年1月1日**或之后开始的会计年度内委任一名新的独董
- （修改）须设立提名委员会，可由**董事会主席担任主席**（或根据建议由独董担任）
- （修改）多元化 – 只需在**董事会层面**（而非根据建议的雇员层面）

修订将于**2022年1月1日**或之后开始的会计年度生效，但某些方面除外（见下文：若因所有独董在任已过九年、或“单一性别董事会”而委任新独董。）

在修订细节方面，是透过新增/提升的“守则条文”（须根据“不遵守就解释”）、“建议最佳常规”（乃自愿遵守性质）。有些守则条文提升为上市规则。为了加强披露，亦有新的“强制披露要求”（须在企业管治报告披露）。

港交所亦更新了[《董事会及董事企业管治指引》](#)（繁体）（“港交所董事指引”），提供有用的指导。如企业文化、反贪污等新方面（见下文）。

主要修订包括：

- 企业文化
 - （新守则条文A.1.1）强调**董事会角色**
 - (i) 制定企业目的、价值及策略，确保与企业文化一致
 - (ii) 所有董事行事须持正不阿、以身作则，致力推广企业文化
 - (iii) 文化应向企业上下灌输，并不断加强“行事合乎法律、道德及责任”的理念

- 港交所董事指引
 - (i) 阐述董事会和管理层的角色 (第9页)
 - (ii) 董事会的自我检讨问题 (第11页)
 - (iii) 披露 (如公司文化与其愿景、价值及策略 — 以及这种种元素如何影响其业务模式、目的及董事会评价) (第12页)
 - (iv) 相关主题和披露 (如董事会评估)
- 举报及反贪污政策
 - (新守则条文 D.2.6) 举报政策和系统 (whistle-blowing): 由审计委员会或由大多数独董组成的指定委员会监督
 - (新守则条文 D.2.7) 制定支持反贪污法律及规例的政策和系统
 - 港交所董事指引: 此类政策的关键要素、披露 (第13页)
- 董事会独立性、更新及继任计划
 - (经修改建议) 在任已过九年的独董:
 - (i) (新守则条文 B.2.3) 重选的额外披露: 为何认为该名独董仍保持独立 (所考察的因素、董事会或提名委员会作此决定的过程及讨论内容)
 - (ii) (新守则条文 B.2.4) 若所有独董均在任超过九年, 则 (a) 就每名连任多年的独董, 披露其姓名及已出任该职的时间, (b) (在2023年1月1日或之后开始的會計年度内) 委任一名新独董
 - 其他:
 - (i) (新守则条文) 制定政策, 确保董事会可取得独立观点, 并每年检讨其有效性
 - (ii) (升级为《上市规则》, 经修改建议) 须设立提名委员会, 由董事会主席或独董担任委员会主席, 成员须以独董占大多数
 - (iii) (新增《上市规则》) 于投票表决结果的公告中, 披露董事出席股东大会情况
 - (iv) (新增建议最佳常规) 为了客观性和独立性, 一般不应给予独董, 带有绩效表现相关元素的股本权益酬金

- 多元化
 - 成员全属单一性别的董事会 (single gender board), 不会被视为多元化的董事会
 - (新增强制披露要求) 设定及披露目标数字及时间表, 以在董事会层面达到性别多元化
 - (新增强制披露要求) 设定并披露全体员工 (包括高级管理人员) 的性别比例, 为达到性别多元化而订立的任何计划或可计量目标, 及任何对达到性别多元化更具挑战或较不相干的因素及情况
 - (新增守则条文) 规定董事会每年检讨, 其多元化政策的实施及有效性
 - 单一性别董事会的过渡安排: 在 **2024 年 12 月 31 日前** 委任至少一名另一性别的董事
 - 港交所董事指引: 披露 (第 23 页), 包括使用董事会技巧矩阵 (“skills matrix”) (第 24 页)
- 与股东的沟通
 - (升级为强制披露要求) 披露股东通信政策, 并每年检讨政策, 以确保其成效
 - 双向交流: 向股东发布有关公司的资料、征求股东对公司的看法
- 环境、社会及管治 (“ESG”)
 - 《守则》加入新简介段落: 详细解释企业管治与 ESG 两者之间的关系
 - 须于刊发年报时, 一并刊发 ESG 报告 (即财政年度后 4 个月内, 而不是现时 5 个月)
- 重新编排《守则》提高流畅性
 - 在内容上没有重大变化

主要影响:

- 在管理层根据实施时间, 评估修改的影响及作出建议后, 向董事会和相关部門汇报。如: 需要任命新董事、强制提名委员会、企业文化、环境社会及管治报告的发布时间、有关政策/流程/披露方面的影响或其他差距
- 《企业管治报告》须加强披露 (有关 2022 年 1 月 1 日或之后开始会计年度的报告), 在适当情况下可考虑提早采纳

热点趋势

复苏和恢复能力之路

为什么人力资源管理很重要（纳斯达克白皮书）

越来越多企业/董事会认识到，人力资源对推动长期价值至关重要！

- 投资者观点
- 重新评估企业目的/愿景/使命
- 改变企业价值观的例子
- 创新伙伴关系和创新

点击: [\[Link\]](#)（英文版）

了解企业价值观如何转变，加速人力资源管理！

其他法规发展

监管机构

(i) 港交所刊发最新的[《上市发行人监管通讯》](#)（繁体），含与上市发行人相关的主题，如董事评估发行人交易时的责任。港交所解释其对董事在进行交易时的期望。

其亦提醒董事在借贷交易中的职责。

内容摘要/主要影响:

- 评估预期交易可带来的利益
 - 是否有利于实施发行人的策略？
 - 符合发行人的整体业务规划和方向？
 - 如不同行业的业务：须衡量该行业的前景和有关风险以及发行人经营新业务的能力
- 对收购目标作适当的查询
 - 规模和复杂性
 - 董事对相关业务和行业的认识
 - 考虑所需要的尽职审查范围及专家意见

- 审慎评估收购目标的价值（公平及合理？）
 - 参照董事查询所得的资料
 - 董事该自行判断，而不应过度依赖单一来源或偏颇的资料
 - 如於商业估值上：对相关假设作独立评估，检视业务营运
- 考量交易的所有条款（合理及充足？）
 - 交收/支付条款
 - 以防万一交易对手方未有履行其合约责任
 - 如供应商可履行提供担保之能力
 - 如目标公司是新业务：避免依赖其盈利保证

(ii) ESG：港交所的进一步舉措

背景：（国际）气候相关财务披露工作小组（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, “TCFD”）公布了关于气候相关财务披露的建议，这些建议得到了投资者的普遍认可。

香港的绿色和可持续金融跨机构督导小组（港交所为成员）于2020年12月宣布，符合TCFD建议的气候相关信息披露，将不迟于2025年在相关行业强制实施。

根据这一方向，港交所最近发布了：

- (i) （2021年11月）[气候信息披露指引](#)（繁体），为促进该过程提供实用指引。特别有用的，包括“管治”（“governance”）方面，请阅下文。
- (ii) （2021年12月）[企业净零排放实用指引](#)（繁体），协助企业朝向净零排放之路。通过其“可持续及绿色交易所”（“STAGE”）平台，它推出了一项新服务，展示香港上市公司按各ESG数据供应商提供的ESG指标。（“[STAGE产品资讯库](#)”）这是一项技术指引，为企业介绍了制定净零排放计划的关键步骤。“STAGE产品资讯库”多方面呈现香港上市公司的ESG评级，有助投资者做出决策。

内容摘要/主要影响：

关于“管治”的有用指引（TCFD指南）

- 董事会及管理层的角色及职责（第7页）

- 常见的管治架构 (第8页)
 - “综合法” (即用现有董事会委员会)
 - “专设”委员会
- 关键要素披露 (第11页)
 - 假想公司的例子 (第12页)

法例

竞争事务委员会就清洁服务合谋案入禀竞争事务审裁处，向两间公司及三名人士展开法律程序。(点击：[新闻稿](#))

入禀指出，在2016年5月至2018年8月期间，公司就向香港房屋委员会提交的17份清洁服务标书(合同总金额：1.8亿港元)，交换了商业敏感资料。这种行为相当于“合谋定价”，属严重反竞争行为，违反《竞争条例》下的“第一行为守则”。

内容摘要/主要影响：

- “第一行为守则” — 指有共同协议和 / 或经协调做法 (“concerted practice”)，其目的或效果 (“object or effect”)，是“妨碍、限制或扭曲” (“prevent, restrict, or distort”) 香港的竞争
- 如以往所述，打击“合谋行为” (“cartel actions”)，即合谋定价、瓜分市场及围标 (“bid rigging”)，为优先处理案件

良治同行

2022年1月