

2024 年 12 月法规特刊

港交所刊发有关优化《企业管治守则》咨询总结

港交所于 2024 年 12 月 19 日刊发咨询总结，建议提升《企业管治守则》及相关上市规则条文。(新闻稿、咨询文件 (繁体))

港交所计划于 2025 年 7 月 1 日实施修改后的建议，并适用于 2025 年 7 月 1 日或之后开始的财政年度之《企业管治报告》和年报。港交所将于 2025 年上半年刊发更新指引。

有关过渡安排：

- 在任超过九年的独立非执行董事(连任多年独董) (将过渡期延长至六年，并采取分阶段实施):
 - 第一阶段 (须于 2028 年 7 月 1 日或之后首次举行的股东周年大会时符合) :
大部分独董不得为连任多年独董
 - 第二阶段 (须于 2031 年 7 月 1 日或之后首次举行的股东周年大会时符合) :
不得有连任多年独董
 - 延长冷静期至 3 年 (原建议为 2 年)
- 对超额任职设硬性上限 (3 年过渡期与最初建议一致，须于 2028 年 7 月 1 日或之后首次举行的股东周年大会时符合规定)

“首席独立非执行董事” (“首席独董”) 的规定现改为自愿性质 (“新建议最佳常规” , “Recommended Best Practices”, 简称 RBP)。并加强与股东的沟通。

对于连任多年独董，咨询总结文件 (第 129 段) 解释港交所希望逐渐淘汰连任多年的独董的最终目的不变。分阶段方法可给予发行人更多时间和灵活性，可在两轮董事任期内进行全面的继任规划，以有序地替换连任多年的独董。

港交所强烈鼓励发行人提早规划，避免因突然大幅变更董事会成员组合而影响董事会的持续性及使经验和管治出现断层。

主要建议总结如下：

(见咨询总结文件：与原建议相比的详细修改摘要(第 4 页) ， 规则修改详情(附录三))

(注：在修订细节方面，是透过新增的“守则条文” (“Code Provision”，简称 CP，须根据“不遵守就解释”)。有些守则条文将提升为上市规则。为了加强披露，亦有修改“强制披露要求” (“Mandatory disclosure requirements”，简称 MDR，须在《企业管治报告》披露)。

内容摘要:

I. 董事会效能

- **(已修订; 新 RBP) 委任“首席独董”**
 - **没有独立的董事会主席**的发行人委任一名独董为首席独董
 - 职责:
 - 作为其他董事与股东的中间人
 - 当与主席或管理层的一般沟通渠道不足时, 作为其他董事和股东的联络点
 - **(新 MDR、新 CP)** 在《企业管治报告》中加强**与股东互动**的披露
 - **董事会, 尤其是独立非执行董事, 应便于股东与其联系**, 以促进具建设性的互动及了解股东对影响发行人的事宜 (包括就发行人的管治及企业策略的表现) 有何看法
- **(已修订; 新《上市规则》/修订 MDR) 强制董事接受培训**
 - **所有董事、特定主题培训**
 - 董事会/辖下的委员会及董事的角色、职能及责任以及董事会效能
 - 香港法例及《上市规则》下的发行人责任及董事职责, 以及主要法律及监管发展
 - 企业管治及 ESG (包括与发行人及其业务相关的可持续或气候相关风险和机遇发展)
 - 风险管理及内部监控
 - 与发行人有关的行业特定发展、业务趋势及策略的最新资讯
 - **(已修订)“初任董事” (“First-time Director”): 须于获委任后 18 个月内完成 (至少) 24 小时的培训**
 - 首次获委任为港交所上市发行人董事
 - 过去 3 年或以上未有担任港交所上市发行人董事的人士
 - 初任董事若于获委任前三年内**曾担任**在主板或 GEM 以外的交易所上市的发行人的董事, 其须完成的培训时数**减为至少 12 小时**

- **加强披露**每名董事的培训时数、主题、形式及培训 (如属外部人士) 提供者的名称
- **(提升至 CP) 董事会表现评核(board performance review)**
 - 至少**每两年一次**
 - 发行人可**自行酌情厘定评核形式** (如: 由内部或外部人士进行)
 - 着重董事会**整体表现** (而非评估个别董事的表现)
 - **具体披露**: 评核的范围、过程及结果, 包括所发现需要改进的地方、就解决相关问题采取或计划采取的措施
- **(新 CP) 维持并披露董事会技能表(board skills matrix)**
 - 并加强披露: 现有技能组合、技能/多元化如何配合发行人的目的/价值/策略/理想文化、有关获取更多技能的详情及计划
- **(新《上市规则》/新 MDR) 超额任职独董以及董事付出的时间**
 - 对**超额任职设硬性上限** (出任不超过 6 家上市发行人董事)
 - **提名委员会: 每年评估及披露**各董事投入的时间及贡献

II. 独董的独立性

- **(已修订; 新《上市规则》/修订 MDR) 连任多年独董**
 - **不会被视为独立**
 - **(已修订) 分阶段实施方法**, 如上所述
 - **(已修订) 经过三年冷却期后**, 可重新担任独董

III. (新 CP/新《上市规则》/MDR) 董事会和全体员工的多元化

- 各项措施
 - **(新 CP) 提名委员会**: 至少有一名不同性别的董事
 - **(提升至 MDR) 多元化政策实施情况的每年检讨结果** (包括实施目标的进度)
 - **(新《上市规则》) 订立及披露全体员工 (包括高级管理人员) 的多元化政策**
 - **(MDR) 分别披露高级管理人员和全体员工的性别比例**

IV. (提升至 MDR) 风险管理及内部监控

- **加强披露就此系统的年度检讨**
 - 包括佐证董事会认为风险管理及内部监控系统适当有效的资料 (如: 管理层所作出的确认等), 以及披露检讨结果的详情

V. (新 MDR) 股息

- 包括加强披露**股息政策**和**股息决定**
 - 如：**股息决定**
 - 解释股息息率与前一年同期相比的**重大差异**
 - **如决定不宣派股息**：解释如此决定及提高投资者回报的措施

主要影响：

- 在**管理层**根据实施时间，**对影响进行初步评估**后，**向董事会**和相关部门汇报。如超额任职、连任多年独董，有关政策/流程/披露方面的影响或其他差距
- **管理层**适时向董事会提交**详细分析**，予其讨论
- 《企业管治报告》中**加强披露**方面，在适当情况下可考虑尽早采用

由良治同行(容韵仪)撰写

2025 年 1 月