

# 2022年發行人披露 企業管治常規情況的報告

---

## 目錄

---

引言.....	3
第一章 摘要.....	4
第二章 重點關注事項.....	6
A. 企業文化.....	6
B. 連任多年的獨董.....	8
C. 多元化.....	11
D. 風險管理及內部監控.....	16
第三章 其他觀察.....	19
A. 主要統計數據.....	19
B. 主席與行政總裁的角色區分.....	19
C. 常見缺漏.....	21
D. 建議最佳常規.....	23
附錄一：抽樣方式.....	24
附錄二：守則條文合規數據.....	25

---

## 引言

---

1. 香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)定期審閱發行人遵守《企業管治守則》(「**《守則》**」)的情況。本報告涵蓋 2022 財政年度的企業管治報告，是聯交所對發行人遵守《守則》情況的第十二次審閱(「**2022 年度審閱**」或「**本次審閱**」)。
2. 聯交所於 2022 年 1 月 1 日推出《守則》的重要更新，主要包括強調企業文化符合公司目的、價值及策略的重要性。該等更新亦旨在提升董事會的獨立性及加強董事會的更新；以及促進董事會及全體員工性別多元化，並於 2024 年 12 月 31 日前逐步淘汰成員全屬單一性別的董事會(「**2022 年更新**」)<sup>1</sup>。
3. 本次審閱主要檢視發行人就 2022 年更新增訂的若干新規定的合規情況，當中重點檢視以下項目：
  - (a) **企業文化** – 新規定的採納情況及披露質素；
  - (b) **連任多年的獨董**<sup>2</sup> – 額外披露規定的合規情況以及(就所有獨董均已連任多年的發行人而言)委任新獨董的進展；
  - (c) **多元化** – 有關多元化的新披露規定的合規情況及逐步淘汰成員全屬單一性別的董事會的進展，包括追蹤單一性別董事會的上市申請人就其達到董事會多元化承諾實踐的程度；及
  - (d) **風險管理及內部監控** – 披露質素。
4. 在本次審閱中，聯交所分析了 400 家發行人(「**樣本發行人**」)的企業管治報告，也審閱了(i)有關重選連任多年的獨董的通函中披露的資料及(ii)董事會成員全屬單一性別的上市申請人在企業管治報告中就其實現董事會多元化的進展披露的資料。<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 大部分變更均於 2022 年 1 月 1 日生效，惟有關所有獨董均已連任多年的發行人須於下次的股東周年大會上委任新獨董的規定於 2023 年 1 月 1 日生效。

<sup>2</sup> 已在任超過九年的獨立非執行董事。

<sup>3</sup> 有關 2022 年度審閱的抽樣方式詳情，請參閱附錄一。

5. 本次審閱的主要結果摘要如下（詳細結果載於本報告第二及第三章）：

#### **企業文化**

- 所有樣本發行人均報稱已遵守有關企業文化的守則條文，但其企業管治報告中不一定有詳細披露其理想中的企業文化。
- 全面的披露應包括以下詳情（但不限於）：(i)企業文化與發行人業務目標之間的聯繫；(ii)如何在發行人的日常營運中實踐理想中的企業文化；及(iii)評估實踐企業文化的進展和成果。

#### **連任多年的獨董**

- 經過 2022 年更新，所有獨董均已連任多年的董事會已顯著減少。所有仍保留連任多年的獨董的相關樣本發行人均披露了其在判斷連任多年的獨董是否適合重選董事時所考慮的因素。
- 發行人應定期評估董事會的組成，以應對發行人業務環境的轉變和其他挑戰。聯交所認為定期更新董事會成員組合可促進董事會共享不同觀點。
- 若發行人保留連任多年的獨董，其應充分披露有關獨董適合重選董事的詳情（包括提名委員會及董事會確定有關獨董仍具有獨立性的程序）。

#### **多元化**

- 自 2022 年更新以來，董事會成員全屬單一性別的發行人的佔比減少了 8%。現時董事會成員全屬單一性別的發行人（約 550 名）應積極尋求於 2024 年 12 月 31 日前委任至少一名不同性別的董事。
- 董事會組成須能夠反映技能、經驗和觀點多元化的適當平衡。發行人應制定長期目標及時間表，以進一步在其董事會成員性別的多元化方面超越最低規定，並且擴展至全體員工。

#### **風險管理及內部監控**

- 所有樣本發行人均披露了有關其風險管理及內部監控的資料，當中絕大多數均確認其現有系統行之有效。
- 進行適當的風險評估及實施有助管理有關風險的內部監控措施是實現良好企業管治的關鍵。定期監察內部監控措施並，至少每年檢討一次措施的有效性亦同樣重要。
- 企業管治報告亦應充分披露發行人的內部監控檢討詳情，以支持其內部監控措施仍行之有效的檢討結果。

### 其他觀察

- 我們觀察到樣本發行人高度遵守《守則》中的強制披露要求及守則條文，與過去的審閱結果一致。
  - 發行人應確保其理解所有強制披露要求（包括相關強制披露要求的分段）的披露規定，並在其企業管治報告中作出相應披露。若發行人確定某些強制披露要求不適用於其情況，便應在披露中如實說明。
6. 推行有效的企業管治常規絕非「例行公事」。高質素的匯報有助區分不同公司採取的做法，提升市場信心。聯交所致力透過提供相關培訓和刊發指引材料為所有發行人提供支援，有關資料載於我們網站上「[企業管治常規](#)」的一站式平台專頁。
7. 聯交所會繼續促進良好企業管治。本次審閱就《守則》中可改進的範疇提供有用指引。聯交所目前正在審視其企業管治框架，預期適時提出相關建議諮詢公眾意見。

## A. 企業文化



## 重點：

- 所有樣本發行人均已遵守有關企業文化的新守則條文
- 良好的企業文化的披露：
  - 說明公司如何實踐企業文化，以及有關文化如何支持公司實現長遠目標
  - 避免以籠統的方式披露又或僅集中於企業管治方面

**背景**

8. 發行人的企業文化決定了其對董事及僱員行為的預期，並應與發行人的目的、價值及策略環環相扣。
9. 在 2022 年更新當中，聯交所推出一項新的守則條文<sup>4</sup>，並提供強調以下重點的指引<sup>5</sup>：(i)董事會在制定發行人目的、價值及策略並確保與發行人企業文化一致方面的角色（「從上而下定調」）；及(ii)董事持正不阿、以身作則並致力推廣企業文化的責任。本次審閱對發行人有關企業文化的披露質素作出了評估。

**審閱結果**

10. 所有樣本發行人均報稱已遵守有關企業文化的新守則條文。我們觀察到一些良好的披露範例，相關發行人詳細說明了其如何在不同的業務目標中融入理想中的文化，以及如何在公司傳播其企業文化。部分樣本發行人將企業文化連接 ESG 目標，並說明這對其日後業務計劃的影響。數名樣本發行人更提供了示意圖，展示其企業文化的不同重點範疇如何互相配合（見下文例 1）。
11. 其他觀察包括：
  - (a) 許多樣本發行人陳述其企業文化時均著重其管治、內部監控及 / 或道德操守方面的做法，但普遍缺乏其如何在業務中實踐理想文化的詳情。
  - (b) 數名樣本發行人進一步具體披露了其在訊息傳遞和培訓方面進行了哪些工作確保僱員實踐理想的文化。
  - (c) 有關企業文化的披露並非載於企業管治報告，有時亦載於 ESG 報告、主席報告或管理層討

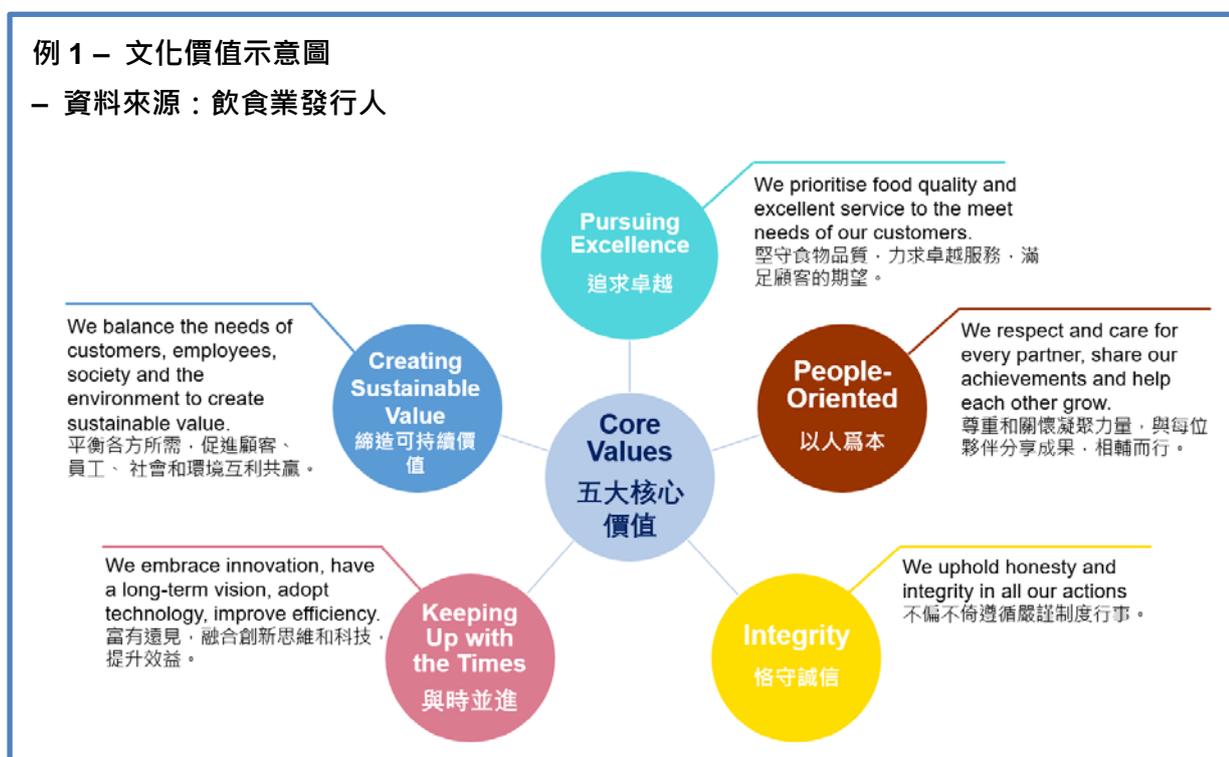
<sup>4</sup> 守則條文第 A.1.1 條。

<sup>5</sup> 聯交所 [《董事會及董事企業管治指引》](#)（2021 年 12 月）第 9 至 12 頁。

論及分析。超過一半的樣本發行人未有於企業管治報告中加入針對企業文化的環節或段落。

### 例 1 – 文化價值示意圖

– 資料來源：飲食業發行人



### 我們的意見 / 指引

12. 聯交所樂見大部分樣本發行人均遵守有關企業文化的新守則條文。我們想強調的是，要充分說明公司文化及其如何與公司目的、價值和策略一致，單單描述發行人的整體企業管治方針並不足夠。
13. 全面的披露包括董事會及董事在評估發行人目的、價值及策略是否符合其企業文化時所考慮的各方面因素，以及發行人全面實踐理想的企業文化所採取的行動等詳細資料。發行人披露了相關資料，才可有效地向市場提供最新資訊，說明其企業價值以及該等價值如何符合其長遠業務目標。
14. 《守則》對發行人該在哪裡披露企業文化的資料又或資料的呈列方式並無特定規定，但若發行人並不是在企業管治報告披露這些資料（例如在主席報告中），發行人應於企業管治報告中列出適當的參照，方便投資者及市場找出相關資料。

## B. 連任多年的獨董

### 重點：

- 發行人所有獨董均已連任多年的情況已顯著減少
- 委任新獨董：所有獨董均已連任多年的發行人須於其股東周年大會上委任一名新的獨董，或解釋其為何未有委任新獨董
- 重選連任多年的獨董時的披露事宜：除披露發行人判斷有關獨董的重選資格時考慮的因素外，亦應披露涉及的程序（即提名委員會及董事會採取的行動）及相關討論

### 背景

15. 強大的獨立元素是董事會有效運作的關鍵。<sup>6</sup> 然而，若獨立非執行董事（「獨董」）在任時間較長，其對發行人管理層的熟悉程度可能會影響其客觀性，因此存在連任多年的獨董是否能持續獨立性的風險。
16. 2022 年更新就擬重選連任多年的獨董施加額外披露規定<sup>7</sup>，包括披露：認定個別已連任多年的董事仍具獨立性所考慮的因素；程序；以及當中董事會或提名委員會的討論。該披露有助股東更有效地評估已連任多年的獨董是否仍能夠為董事會帶來獨立判斷。
17. 為促進董事會更新，聯交所亦推出了適用於所有獨董均已連任多年的發行人的新規定<sup>8</sup>。相關發行人必須：**(a)**披露每名連任多年的獨董的任期；及**(b)**在其下次的股東周年大會上委任一名新的獨董。
18. 本次審閱評估了發行人就重選連任多年的獨董所作的解釋的質素，亦評估了所有獨董均已連任多年的發行人遵守有關披露獨董任期及委任新獨董等規定的情況。

### 審閱結果

19. 截至 2023 年 8 月 31 日，約 800 家發行人（佔聯交所全部上市發行人約 30%）的董事會內均有連任多年的獨董，涉及董事職位約 1,500 個。

#### *所有獨董均已連任多年的發行人*

<sup>6</sup> 《上市規則》第 3.10 條（《GEM 規則》第 5.05 條）規定發行人董事會須至少有三名獨董。

<sup>7</sup> 守則條文第 B.2.3 條。

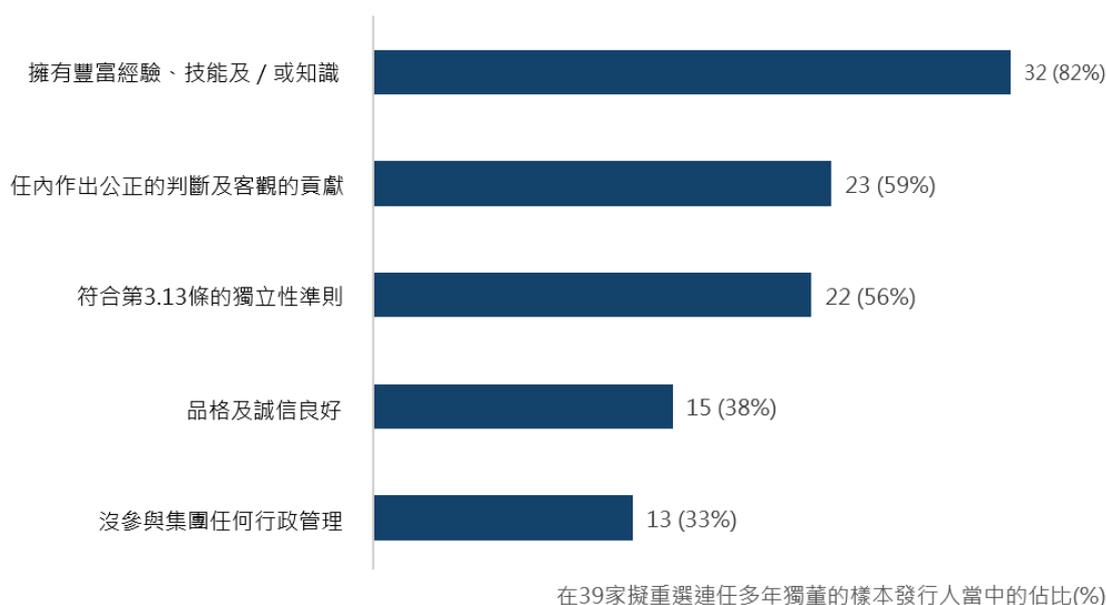
<sup>8</sup> 守則條文第 B.2.4 條。(a)部分於 2022 年 1 月 1 日生效，(b)部分則於 2023 年 1 月 1 日生效。

20. 所有獨董均已連任多年的董事會已顯著減少。截至 2023 年 8 月 31 日，所有獨董均已連任多年的發行人少於 50 家（佔全部發行人約 2%），而 2022 年更新前的數目為約 150 家發行人（佔全部發行人約 6%）。
21. 在所有獨董均已連任多年的相關樣本發行人<sup>9</sup>中，超過一半已於其 2023 年股東周年大會之前委任了一名新的獨董。
22. 至於其餘的相關樣本發行人，全部均有披露每名已連任多年的獨董的任期。然而，部分發行人未有在其 2023 年股東周年大會上委任新獨董，亦沒有解釋相關原因。

*擁有一名或以上連任多年的獨董的發行人*

23. 所有相關樣本發行人均於其股東通函中說明了重選連任多年的獨董的理由，並披露了其在釐定有關獨董是否適合重選董事時考慮的因素。聯交所已審閱該等發行人作出的常見解釋<sup>10,11</sup>：

**表 1：認為連任多年的獨董仍屬獨立的理由（守則條文第 B.2.3 條）**



24. 儘管仍有不少發行人以符合《主板規則》第 3.13 條所載的獨立性準則（「**第 3.13 條獨立性準則**」）為支持有關連任多年的獨董仍屬獨立的理由，但有關百分比已遠低於我們上一次就發行人披露企業管治常規的審閱結果。

<sup>9</sup> 請參閱附錄一的抽樣方式。

<sup>10</sup> 由於大部分發行人在解釋中提出多於一個原因，百分比的總和並不等於 100%。

<sup>11</sup> 「符合第 3.13 條獨立性準則」的數目包括(i)由董提供年度獨立性確認的發行人，及 / 或(ii)由董事會根據《上市規則》第 3.13 條獨立性準則評估獨董獨立性的發行人。

## 我們的意見 / 指引

25. 定期更新董事會成員（尤其是委任新獨董）有助避免出現個別成員長期「盤踞」的現象，並可促進董事會多元化，為董事會帶來新觀點。聯交所注意到所有獨董均已連任多年的發行人數目已顯著減少，2022 年更新的有關新規定可說成功達致其目的。
26. 若發行人決定重選連任多年的獨董，應提供必要的資料，讓市場評估其提名程序是否足夠嚴謹，包括提名委員會採取的步驟（例如如何檢討連任多年的獨董的表現及該獨董為董事會作出客觀貢獻的能力），以及董事會如何評估提名委員會的推薦建議。
27. 第 3.13 條獨立性準則主要著重董事的實際或潛在利益衝突，而非董事能否帶來新觀點及作出獨立判斷。因此，發行人應參閱我們之前就引述第 3.13 條獨立性準則作為重選連任多年的獨董的理由的指引<sup>12</sup>。在評估董事是否仍適合擔任有關職務時，董事會（或提名委員會）應專注於獨董的思維及其是否仍能繼續作出獨立及客觀的貢獻。僅考慮董事的實際或潛在利益衝突並不足夠。發行人應提供進一步詳情或分析，以說明其為何有理由相信有關獨董仍屬獨立。
28. 所有獨董均已連任多年的發行人若選擇不委任新獨董而偏離守則條文第 B.2.4(b) 條，其應適當考慮及披露保留已連任多年的獨董的理由。
29. 董事會評核及董事會技能矩陣均是有用的工具，有助識別現屆董事會的集體技能，讓董事會找出任何不足。發行人可利用這些工具<sup>13</sup>協助其決定是否保留連任多年的獨董，又或支持其更新董事會成員組合及繼任規劃。
30. 聯交所將繼續監察市場就連任多年的獨董的情況，並可能於有需要時考慮就此推出進一步的措施。

---

<sup>12</sup> 請參閱聯交所 [《2019 年發行人披露企業管治常規情況的報告》](#) 第 8 頁第 31 段。

<sup>13</sup> 為免生疑問，董事會技能矩陣應有別於年報中的董事簡歷，後者只屬每名董事的教育及專業成就的事實陳述。

## C. 多元化

### 重點：

- 發行人遵守有關每年檢討董事會多元化政策及披露全體員工性別比例方面規定的合規水平甚高
- 切記披露達到董事會成員性別多元化的目標數字及時間表
- 單一性別董事會發行人：不要待至臨近 2024 年 12 月的期限才委任一名不同性別的董事

### 背景

31. 董事會成員多元化可帶來不同觀點，減低陷入「集體思維」的風險，有利於提升董事會的表現及決策質素。聯交所相信將多元化融入發行人的策略及營運的價值，並認為促進進一步多元共融的工作亦不應限於董事會，而應擴展至全體員工。
32. 聯交所於 2022 年 1 月宣布不再接受董事會只有單一性別成員，並給予發行人過渡期至 2024 年 12 月 31 日止（「**2024 年 12 月期限**」）<sup>14</sup>。2022 年更新亦推出以下的新規定<sup>15</sup>：每年檢討董事會多元化政策，訂立董事會層面的性別多元化目標（及時間表）及披露全體員工性別比例，並提供任何為達到全體員工性別多元化而訂立的計劃或可計量目標。
33. 本次審閱檢視了發行人遵守上述有關多元化的新規定的情況。
34. 聯交所亦追蹤了於 2019 年 7 月至 2022 年 6 月期間在聯交所作主要上市的單一性別董事會發行人（「**單一性別董事會新上市發行人**」）在達到董事會性別多元化取得的進展（「**2022 年多元化進展追蹤**」）。

### 審閱結果

35. 截至 2023 年 8 月 31 日，上市發行人董事會成員當中有 17.3% 為女性（2022 年更新前為 15.2%）。單一性別董事會發行人佔 21.4%（2022 年更新前為 29.6%）。整體數據進展良好，而聯交所預期有關進展將會持續。

---

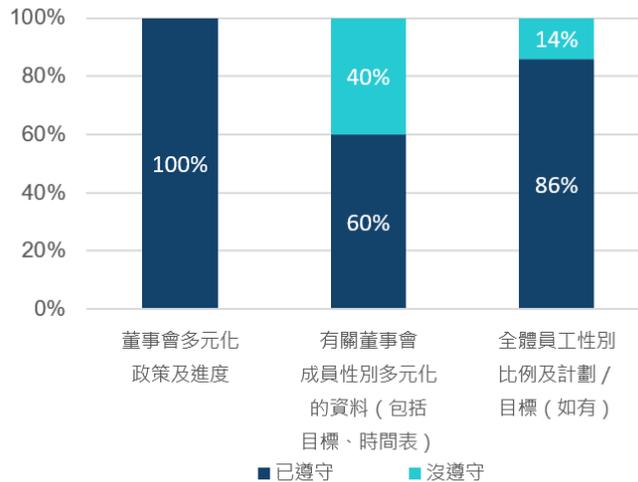
<sup>14</sup> 《主板規則》第 13.92 條及《GEM 規則》第 17.104 條。

<sup>15</sup> 強制披露要求第 J 段及守則條文第 B.1.3 條。

## 《守則》的多元化規定的合規情況

36. 樣本發行人遵守《守則》的多元化新披露規定的審閱結果摘要如下。一般而言，發行人均高度遵守新規定，惟須就達到董事會成員性別多元化所訂立的目標數字及時間表的披露規定除外<sup>16</sup>。

表 2：強制披露要求第 J 段新規定的遵守率



### 董事會成員性別多元化目標

- (a) 訂立了董事會成員性別多元化目標的樣本發行人，普遍引述了在 2024 年 12 月期限前委任一名不同性別的董事（如單一性別董事會發行人）或維持其董事會現有女性董事比例（非單一性別董事會發行人）的目標。部分樣本發行人表示其認為現有的董事會組成已足夠多元化，因此未有訂立任何可計量目標。
- (b) 部分樣本發行人進一步提出了超越現狀的遠大目標，並附帶明確的時間表。良好的範例包括承諾「目前維持最少 3 名女性董事，到 2025 年或之前女性比例達到 20%或以上」及「維持董事局女性成員的適當比率，並由即時起不少於 20%及於 2025 年達至 25%」。

### 全體員工多元化目標

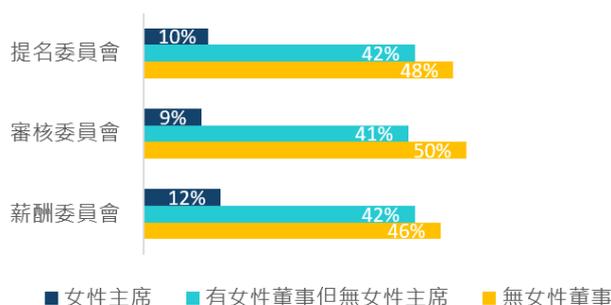
- (c) 披露全體員工多元化目標的較好範例包括提供有關培養多元化人才的渠道或致力提升管理層層面多元化的行動計劃。

<sup>16</sup> 強制披露要求第 J(b)段。

### 強制性董事委員會成員性別多元化<sup>17</sup>

37. 約半數董事會成員並非單一性別的樣本發行人<sup>18</sup>的強制性董事委員會中有一名或以上女性董事。然而，女性主席的比例仍然偏低：

表 3：董事委員會成員多元化統計數據



#### 2022 年多元化進展追蹤結果

- 在之前的[《有關 2020/2021 年 IPO 申請人企業管治及 ESG 常規情況的報告》](#)中，聯交所追蹤了單一性別董事會新上市發行人（於 2019 年 7 月至 2020 年 12 月期間在聯交所作主要上市）在達到董事會多元化取得的進展（「**2021 年多元化進展追蹤**」）。
- 2022 年多元化進展追蹤審閱了以下發行人的進展：(i)於 2021 年多元化進展追蹤期間仍未委任女性董事的單一性別董事會新上市發行人；及(ii)於 2021 年 1 月至 2022 年 6 月期間上市的單一性別董事會新上市發行人<sup>19</sup>。
- 以下是聯交所的觀察：
  - 約半數單一性別董事會新上市發行人已於 2022 年財政年度結束前委任至少一名女性董事。
  - 其餘的發行人當中，若干發行人因應 2024 年 12 月期限而修訂了其原訂的期限。另有少數是原訂的期限已過，卻仍然未委任女性董事，亦未有修訂期限。

<sup>17</sup> 提名委員會、審核委員會及薪酬委員會。

<sup>18</sup> 400 家樣本發行人當中的 310 家。

<sup>19</sup> 該期間涵蓋 2021 年多元化進展追蹤起至聯交所於 2022 年 7 月根據政策不再批准單一性別董事會上市申請人的上市申請的一段時間。

## 我們的意見 / 指引

38. 剩餘的單一性別董事會發行人應積極尋求委任至少一名不同性別的董事 ( 例如在現有董事輪流退任後 )，而不是待至臨近 2024 年 12 月期限才採取行動。
39. 董事會組成應反映技能、經驗和觀點多元化的必要平衡。雖然《上市規則》沒有特定規定一個百分比，但並不代表董事會單有一名屬其他性別的董事便足夠。發行人應評估其自身情況和需要，並考慮是否承諾達到一個超越現時董事會組成的 ( 更高 ) 比例。
40. 發行人可以透過制定明確的目標和時間表，展示其如何實際執行其董事會成員性別多元化目標以達到其更廣泛的多元化目標。披露內容應包括：發行人所實施的步驟和計劃；以及有關發行人是否有望達到其目標數字及時間表的討論 ( 見下文例 2 )。若預期不能達到目標數字及時間表，發行人因此所採取的額外行動。該等資料反映發行人持續評估其多元化目標的承諾，讓持份者可追蹤及評估發行人的進展。定期的董事會評核及/或董事會技能矩陣亦可協助董事會考慮及提升董事會多元化。

### 例 2 –有關董事會成員性別多元化目標及進展的清晰披露

#### – 資料來源：保險業公司

根據當時女性領袖評論的建議，董事會的目標是到二零二五年年底董事會女性成員的比例達到 40%。於二零二二年十二月三十一日，主席職位由女性擔任及董事會中女性成員的整體比例為 31%。於二零二三年一月一日，女性成員增加至 38%。誠如先前所宣佈，[男性董事 1]及[男性董事 2]將不會於即將舉行的股東週年大會中膺選連任，董事會中女性成員所佔比例將因此而進一步提高至 45%。

41. 若多元化目標或期限有變，又或出現導致難以實現多元化承諾的新情況，發行人應根據自身情況提供合理的解釋。

42. 董事委員會在監督公司各項職能方面擔當著重要的角色。聯交所鼓勵發行人提升其董事委員會的多元化，並積極採取行動，培養更多元化的人才渠道（見下文例 3）。

**例 3 – 披露全體員工層面的實際多元共融舉措**

**– 資料來源：集體運輸服務公司**

於 2022 年，公司已達成多項與多元共融相關的關鍵績效指標，例如：與非政府組織合作推行三個項目旨在提升僱員多元化，並為員工舉辦約 230 次有關多元、平等和共融的培訓。除此之外，公司檢視了《工作操守指引》及平等機會政策中有關多元、平等和共融的條文，並在 2022 年 2 月向所有員工發出更新後的《工作操守指引》。另外，公司的暑期實習生中有 9% 為少數族裔或殘疾人士，超過 8% 的目標。同時，公司亦於 2022 年內通過下列措施加強工作環境的共融文化：(1) 建立女性網路；及(2) 審查十類職位的語言要求。

## D. 風險管理及內部監控

### 重點：



- 所有樣本發行人均遵守有關內部監控系統的披露規定，其中絕大部分均確認有關系統行之有效
- 定期監控及至少每年檢討一次內部監控系統是達到有效風險管理的關鍵
- 良好披露：就以下方面作充分說明：
  - 內部監控系統的架構和程序（負責人士 / 部門）
  - 所考慮的特定風險（主要 / 新出現的風險），包括詐騙及 / 或 ESG 相關風險
  - 定期監控及檢討的程序

### 背景

43. 作為投資者保障及市場質素的重要元素，發行人應建立有效的風險管理及內部監控系統（「**內部監控系統**」）。《守則》中載有一系列披露規定，包括發行人須確認其已檢討內部監控系統的成效、說明進行有關檢討的頻次，以及確認內部監控系統有效及足夠<sup>20</sup>。《守則》進一步確認董事會有責任(i)持續監督發行人的內部監控系統；及(ii)最少每年檢討一次內部監控系統是否有效。<sup>21</sup>
44. 本次審閱以樣本發行人的披露質素為重點。

### 審閱結果

45. 所有樣本發行人在其內部監控系統方面均作出大量披露。大多數樣本發行人均提供了相關詳情，包括其業務面對的風險、其內部監控系統概覽、系統檢討摘要，及確認系統行之有效。
46. 然而，部分披露就樣本發行人的內部監控系統如何管理特定業務風險缺乏具體詳情。部分樣本發行人在有關內部監控系統披露提及 ESG 相關風險或因素，但大都未能指出其顧慮的到底是哪些 ESG 相關風險。
47. 在某些個案中，樣本發行人就內部監控系統的成效作出的確認缺乏足以有效支持其評估的詳情。

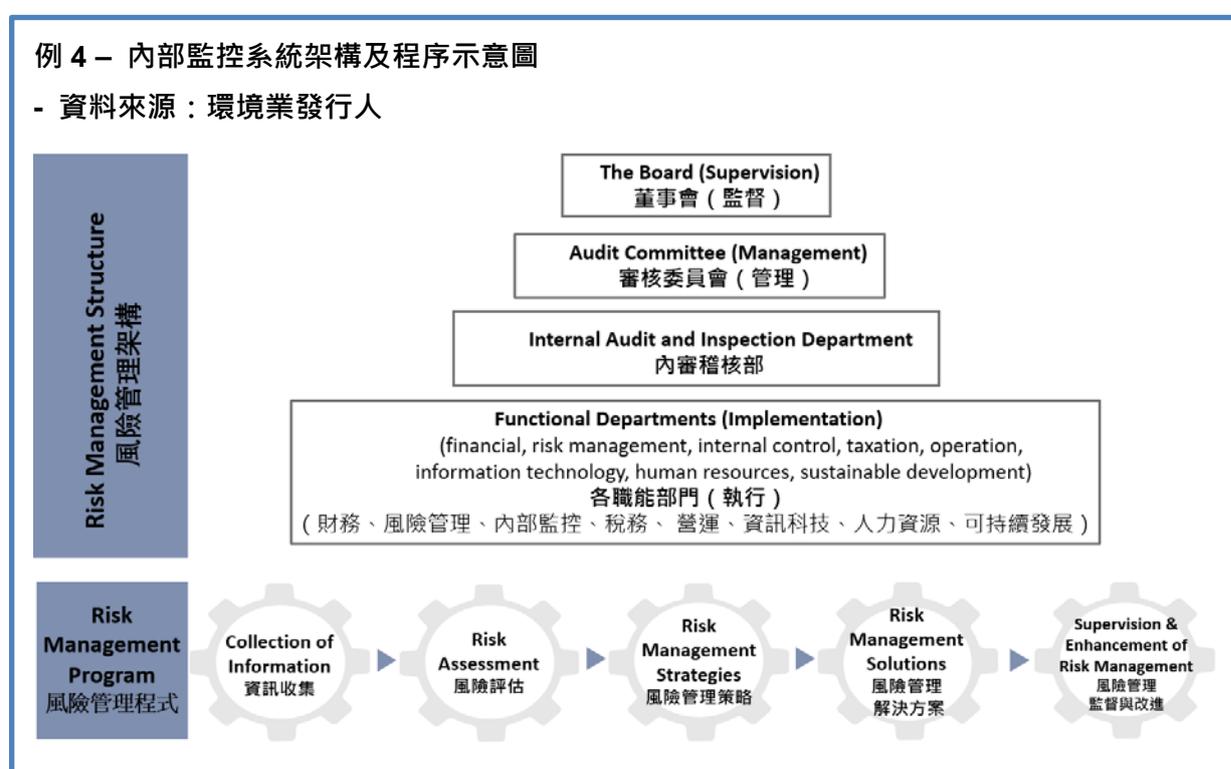
---

<sup>20</sup> 強制披露要求第 H 段。

<sup>21</sup> 守則條文第 D.2.1 條。

## 我們的意見 / 指引

48. 要設立並維持有效的內部監控系統，發行人須嚴格評估與其業務有關的風險，並確保其內部監控措施制定得宜，可有效管理有關風險。相關風險的評估除涵蓋主要及新出現的風險外，亦應涵蓋影響不少業務的詐騙風險。
49. 發行人可在企業管治報告內有關內部監控系統的披露中向市場提供最新資訊，說明其就管理業務特定風險而採取的行動以及就此制定的系統的成效。為進一步提升有關資料的效用性，發行人應充分說明有關系統架構，包括有關系統的主要負責人士及部門的詳情，以及定期檢討及監察內部監控系統是否運作正常的程序。使用圖表可以協助發行人說明其內部監控系統的運作（見下文例 4）。



50. 發行人須 (至少) 每年檢討一次其內部監控系統的成效 (須與定期監察內部監控系統運作情況的程序區分開來)。<sup>22</sup>為證明已進行所須的年度檢討，發行人應提供充足的資料，以支持其就內部監控系統之有效性的確認。有關詳情包括：
- 董事會是否確認有關系統行之有效；
  - 董事會 / 發行人認為系統行之有效是建基於其收到誰人的確認 (例如來自管理層<sup>23</sup>、審核委員會、內部稽核職能、其他部門及 / 或外聘顧問的確認)；

<sup>22</sup> 守則條文第 D.2.1 條。

<sup>23</sup> 建議最佳常規第 D.2.8 條。

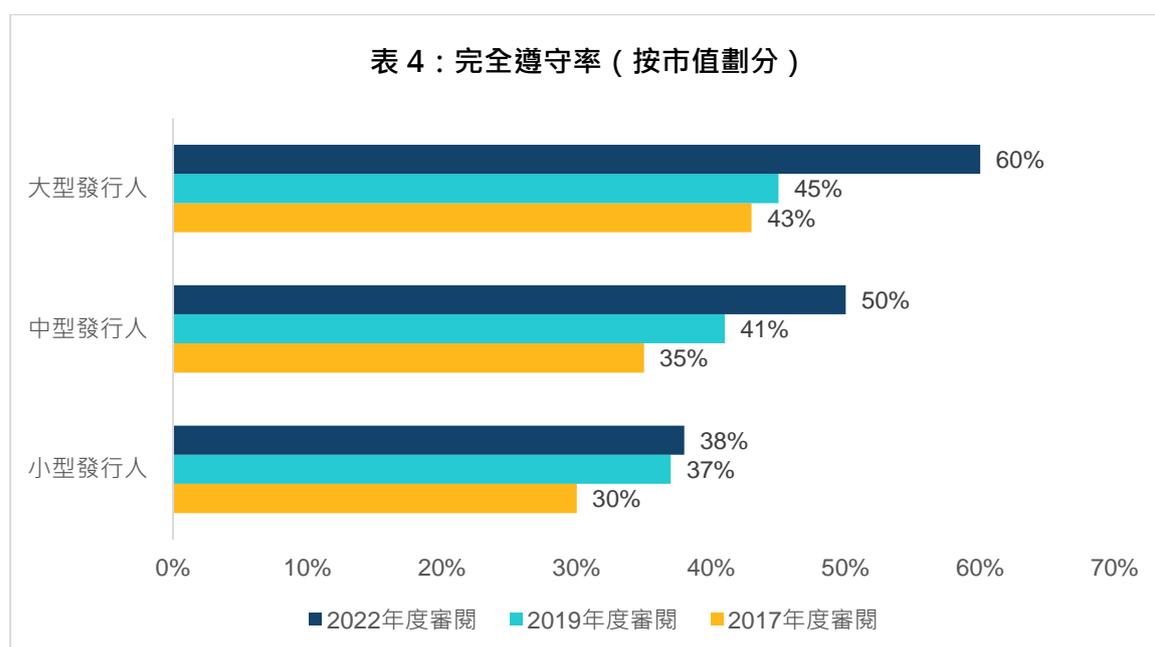
- (iii) 檢討中可有發現任何重要關注事項<sup>24</sup>，例如系統的重大弱點（如有，如何補救）；及
- (iv) 年內對系統實施的任何變更（並說明有關變更的詳情及理由）。

---

<sup>24</sup> 建議最佳常規第 D.2.9 條。

A. 主要統計數據

51. 聯交所很高興看到樣本發行人遵守《守則》的情況有進一步改善，延續對上一個審閱期觀察到的趨勢。所有樣本發行人均遵守了 78 條守則條文中的至少 73 條<sup>25</sup>，當中 49%更完全遵守了所有守則條文<sup>26</sup>（2019 年度審閱：41%，2017 年度審閱：36%）。有關統計數據請參閱附錄二。
52. 下表 4 顯示不同市值的樣本發行人的遵守率。一如過往的審閱，大型發行人完全遵守《守則》的比率最高，但中型及小型樣本發行人的整體遵守率也有顯著提升，令人鼓舞。



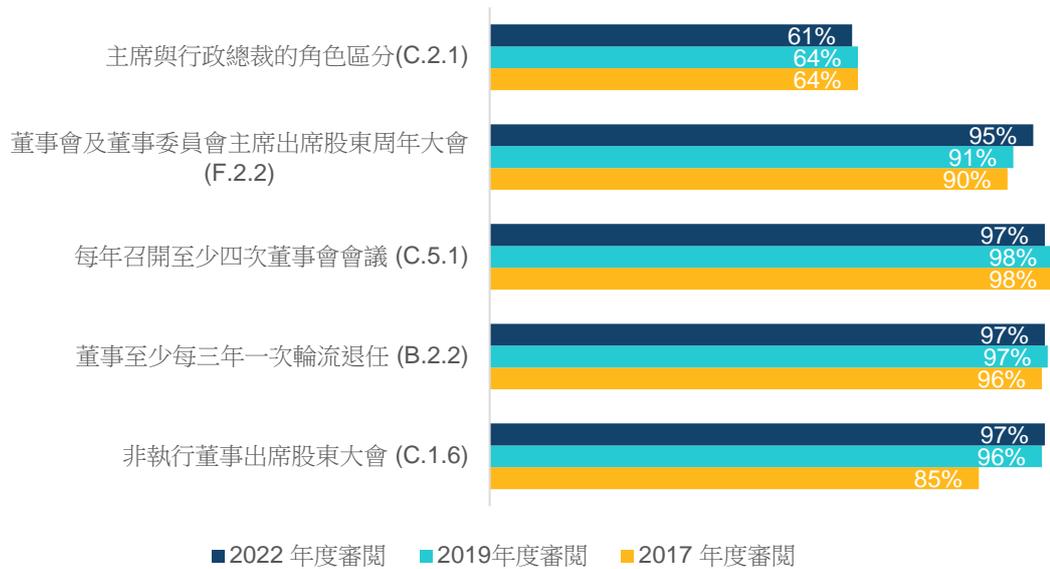
B. 主席與行政總裁的角色區分

53. 樣本發行人整體遵守《守則》的比率相當高（超過 90%），惟有關主席與行政總裁的角色區分的守則條文除外（遵守率只有 61%）。發行人在這兩個職位的角色區分的守則條文的遵守率於最近這三次審閱始終無甚進展（見下文表 5）。

<sup>25</sup> 除兩家樣本發行人外，所有發行人均遵守了 78 項守則條文中的至少 73 項。該兩家樣本發行人由於其特殊情況，其董事長及/或首席執行官職位長期懸空。因此，該兩家樣本發行人被排除在相關統計數據之外。

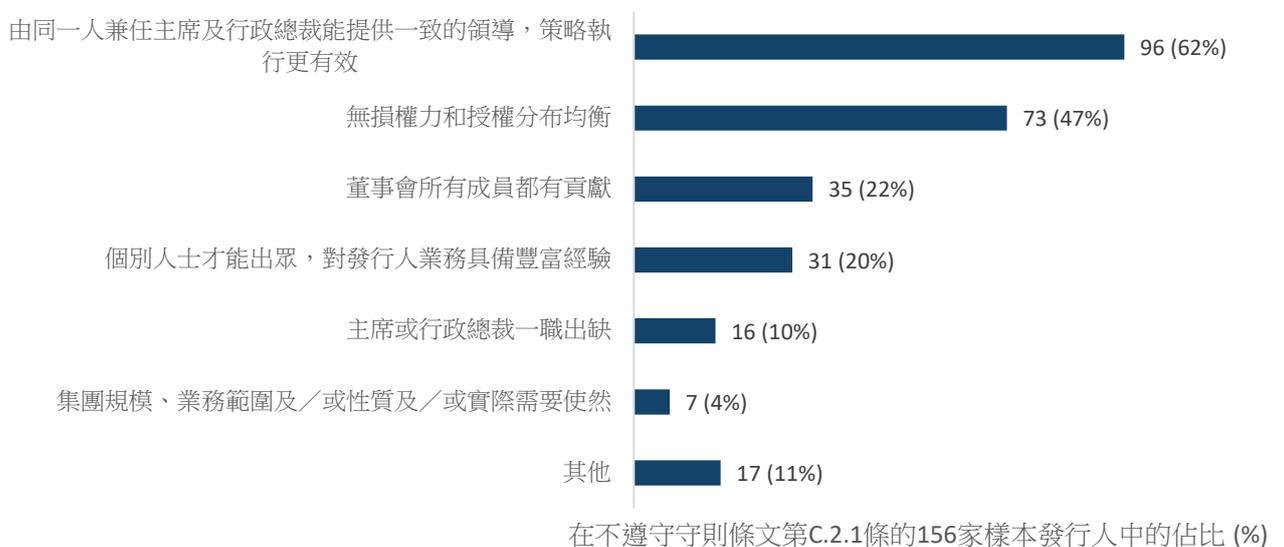
<sup>26</sup> 統計數據以發行人於企業管治報告中自行匯報的守則條文合規情況為基礎。

表 5: 遵守率最低的五條守則條文



54. 下表 6 總結了發行人就未有區分主席與行政總裁角色所給出的主因<sup>27</sup>：

表 6: 未有遵守守則條文C.2.1的理由



55. 在不少情況下，發行人就未有區分有關角色所作的理由（如表 6 所示）缺乏詳情或未有針對其個別情況作闡述。

<sup>27</sup> 由於發行人解釋時大多提出多於一個原因，百分比的總和並不等於 100%。

## 我們的意見

56. 主席領導董事會，對董事會指揮公司的整體成效負責，行政總裁則監督公司營運。聯交所認為這兩者之間必須清楚區分，以確保權力和授權分布均衡，不致權力僅集中於一人<sup>28</sup>。由不同人士分任二職有助對權力的行使發揮制衡作用。
57. 就未有遵守此守則條文的披露應聚焦於發行人如何以其他安排有效應對潛在管治問題，例如發行人可解釋董事會有其他董事或獨立非執行董事，或內部監控框架如何有助審查重要決策及監察主席兼行政總裁行使權力的情況<sup>29</sup>。

## C. 常見缺漏

### 遺漏或僅披露部分強制披露要求

58. 部分樣本發行人遺漏了若干強制披露要求<sup>30</sup>，可能是他們認為這些強制披露要求與他們不相關或並不適用。發行人應注意，企業管治報告內必須披露強制披露要求所要求的資料。若發行人認為有任何強制披露要求並不適用，其應載列否定聲明，方算合規。
59. 由於部分強制披露要求涉及多個不同議題，發行人應細閱強制披露要求當中每個段落 / 分段，以確保所有要求披露的資料都適當披露。

強制披露要求	所發現的問題 / 建議
董事會成員之間關係，以及主席與行政總裁之間關係  (第 B(h) 段)	沒有披露。  若此項要求不適用或沒有須披露的關係，發行人應載列否定聲明。
多元化  (第 J(b) 段)	披露了董事會成員多元化政策摘要，但未有載列目標數字及時間表。  發行人應載列為達到董事會成員性別多元化而訂立的目標數字和時間表。
投資者關係	披露了股東通訊政策摘要，但未有說明政策的實施和有效性。

<sup>28</sup> 原則 C.2。

<sup>29</sup> 數名樣本發行人解釋其偏離守則條文第 C.2.1 條是因為主席或行政總裁辭任，使有關職位暫時空缺。在這些情況下，發行人應詳述其為平衡權力分布而實施的臨時措施，並說明這些臨時措施預期實施多久。

<sup>30</sup> 例如，樣本發行人當中有 16% 未有就董事會成員之間關係及主席與行政總裁之間關係作出肯定聲明 (如適用) 或否定聲明 (如不適用) (第 B(h) 段)。

( 股東通訊政策 )  ( 第 L(c) 段 )	發行人應說明匯報年度內已檢討股東通訊政策的實施和有效性。
--------------------------------	------------------------------

60. 聯交所亦觀察到強制披露要求規定的部分相關披露載於年報內，但並未載於企業管治報告。<sup>31</sup>為讓披露資料更清晰易讀，發行人該因應情況提述有關報告以供參照。

*有關遵守守則條文的缺漏*

61. 聯交所知道，有效的企業管治並無「適合所有公司的劃一」方案。《守則》中的原則為發行人提供整體方向指引，但要有效應用有關原則，發行人除嚴格遵守守則條文外亦可以採用其他方法達到相同目的。「不遵守就解釋」框架就是給發行人靈活性，使他們也可選擇偏離守則條文而採納其他方法或措施來達到有效的企業管治。然而，該框架亦規定發行人在此情況下須就偏離守則條文披露經審慎熟慮的理由，並解釋其如何以嚴格遵守守則條文以外的方法達到良好的企業管治。<sup>32</sup>
62. 聯交所觀察到某些樣本發行人並未妥善應用「不遵守就解釋」框架。

所發現的問題	應採取的行動
不遵守守則條文而未作解釋 <sup>33</sup>	若發行人報稱其未遵守某些守則條文，其須妥為解釋不遵守有關條文的情況，並說明如何應對因此而可能出現的問題。
報稱已完全遵守守則條文但被發現有不合規 <sup>34</sup>	若未有遵守守則條文，發行人必須匯報。 <sup>35</sup>
誤解守則條文 <sup>36</sup>	發行人可參閱聯交所不時刊發的指引材料。

63. 聯交所亦觀察到少數樣本發行人似乎跟從了於 2022 年更新生效前適用而現已過時的《守則》版

<sup>31</sup> 發行人務須注意，一般而言，所有根據《守則》披露的資料均應載於其企業管治報告內（一家樣本發行人提述其多元化政策載於其公司網站）。

<sup>32</sup> 發行人解釋偏離相關守則條文時，亦應就其採取的替代行動和步驟提供清楚的理據以及其影響和結果。

<sup>33</sup> 少數樣本發行人匯報其未有遵守某些守則條文（根據強制披露要求第 A(c) 段）但未有作出適當的解釋，包括未有提供不遵守有關條文的適當理由，及 / 或應對因不遵守有關條文而可能出現的問題。

<sup>34</sup> 舉例而言，一名樣本發行人匯報其已完全遵守所有守則條文，但聯交所最近審閱其企業管治報告後，發現發行人在匯報期內舉行的董事會會議次數可能不足四次，表示發行人已違反守則條文第 C.5.1 條。

<sup>35</sup> 根據強制披露要求第 A(c) 段發行人必須作出有關匯報。

<sup>36</sup> 一家樣本發行人誤解了守則條文第 C.6.1 條，以為禁止外部人士擔任公司秘書。請注意，公司秘書可由外部人士擔任。

本，有的引述了過時的守則條文，有的跟從了已過時的規則。<sup>37</sup>發行人應留意《上市規則》的最新修訂，以正確理解並履行其責任。

#### D. 建議最佳常規

64. 建議最佳常規純屬自願性質，我們樂見有部份發行人自行再進一步，披露了部分（如並非全部）的建議最佳常規。
65. 建議最佳常規都是一些建議發行人採用以期達到《守則》所載各項原則的做法。在很多情況下，建議最佳常規是現有強制披露要求或守則條文的延伸<sup>38</sup>；若果發行人遵守某些建議最佳常規，其情況會與遵守現有強制披露要求或守則條文一致。建議最佳常規的作用，就是要激發董事會思考如何最有效地履行職責，提高發行人的企業管治水平。但若發行人主動採用奉行，足可顯示其致力實行良好企業管治的決心。

---

<sup>37</sup> 少數樣本發行人似乎跟從了《守則》於 2022 年更新生效前而現已過時的版本，一是引述了過時的守則條文，一是跟從了已過時的規則。例如，在 2022 年更新之前，發行人須委任非執行董事一段特定任期曾經是（但現已不再是）守則條文的規定。然而，有些樣本發行人似乎將守則條文第 B.2.2 條誤解為委任董事時仍須設定特定任期（繼而表示其未有遵守），但其實根據現行守則條文，董事應要定期（建議三年一次）輪流退任。

<sup>38</sup> 例如，建議最佳常規第 D.2.8 條建議發行人取得管理層對內部監控系統有效性的確認。因此，發行人在根據強制披露要求第 H(c)段披露其對內部監控系統有效性的確認時，當中大可一併披露向管理層取得的相關確認。另一例子是建議最佳常規第 E.1.9 條建議給予獨董的酬金不應帶有任何股本或績效表現相關元素，以維護獨董的獨立性。

---

## 附錄一：抽樣方式

---

### 企業管治報告

66. 截至 2022 年 12 月 31 日，聯交所共有 2,527 家發行人。進行 2022 年度審閱時，聯交所剔除了長期停牌、新近除牌及第二上市的發行人，然後從餘下的發行人當中隨機選出 400 家作為樣本。聯交所按市值將樣本發行人平分為三類不同規模的發行人：134 家大市值類別發行人（「大型發行人」）、133 家中市值類別發行人（「中型發行人」）及 133 家小市值類別發行人（「小型發行人」）。樣本發行人約佔 2022 年 12 月 31 日所有上市發行人的 15.8%。

67. 在 400 家樣本發行人當中，314 家（78.5%）的財政年度年結日為 2022 年 12 月 31 日，83 家（20.8%）的財政年度年結日為 2023 年 3 月 31 日，其餘三家（0.8%）的財政年度年結日為其他日期<sup>39</sup>。

### 連任多年的獨董

68. 聯交所隨機選出<sup>39</sup>家曾於 2023 年股東周年大會上提出重選一名或以上已連任多年獨董決議案的發行人，審閱其披露的資料。

### 董事會只有單一性別成員的發行人的董事會成員多元化進展

69. 聯交所將單一性別董事會新上市發行人分為兩類：(i) 於 2019 年 7 月至 2020 年 12 月期間在聯交所作主要上市的單一性別董事會發行人；及(ii) 於 2021 年 1 月至 2022 年 6 月期間在聯交所作主要上市的單一性別董事會發行人：

(i) 在之前的 2021 年多元化進展追蹤中，聯交所曾追蹤過於 2019 年 7 月至 2020 年 12 月期間在聯交所作主要上市的單一性別董事會發行人在上市後達到董事會多元化的進展。在那次審閱中，39 家發行人的董事會仍為單一性別。聯交所審閱了該<sup>39</sup>家發行人當中的 38 家在其 2021 財政年度及 2022 財政年度企業管治報告內就其董事會成員性別多元化的情況所披露的資料。有一家發行人沒有審閱，是因為在本報告涵蓋的審閱期間其並未刊發其相關企業管治報告；及

(ii) 在 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日期間，共有 20 家單一性別董事會發行人在聯交所作主要上市。聯交所審閱了這些發行人在招股章程中以及在其 2021 財政年度及 2022 財政年度企業管治報告內就其董事會成員性別多元化的情況所披露的資料。

---

<sup>39</sup> 該三家樣本發行人的財政年度年結日為 2023 年 2 月 28 日或 2023 年 4 月 30 日。2022 年度審閱並未涵蓋 6 月年結的發行人，因為他們在聯交所進行評估時尚未刊發其企業管治報告。

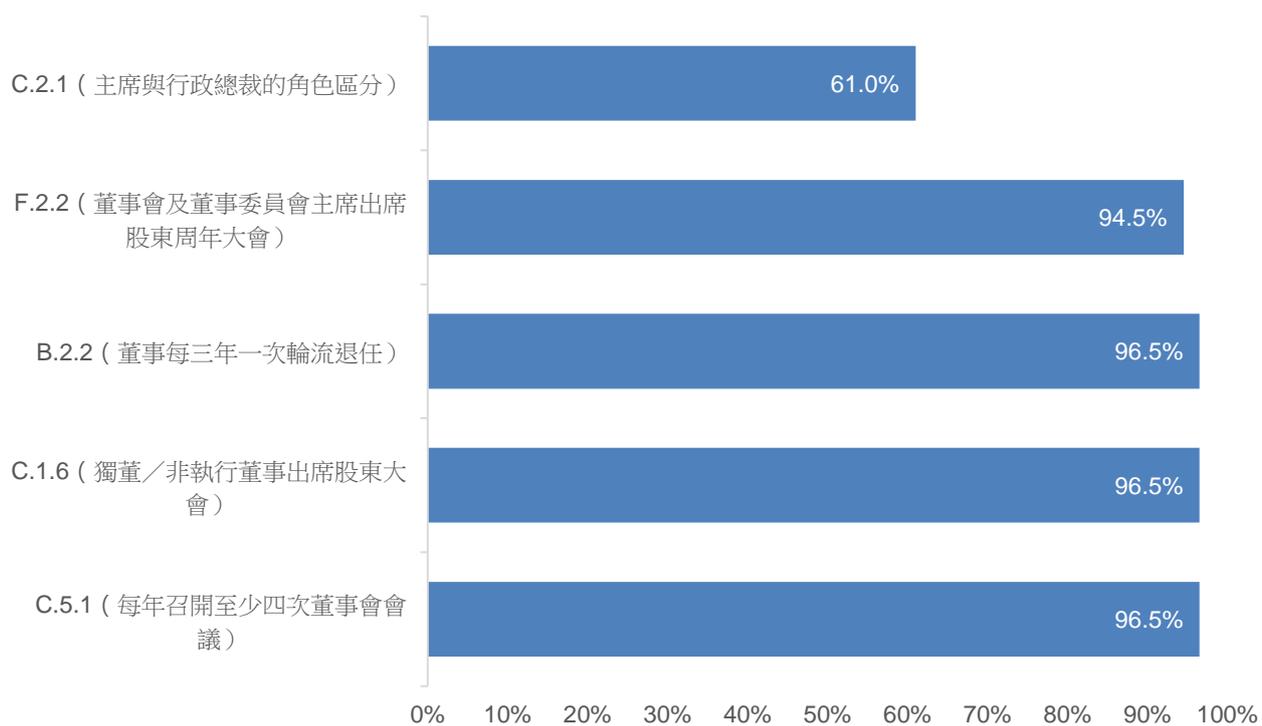
附錄二：守則條文合規數據

表 1：樣本發行人已遵守的守則條文<sup>40</sup>百分比

遵守 守則條文數目	2022 年度審閱		2019 年度審閱		2017/2018 年度審閱	
	數目	百分比	數目	百分比	數目	百分比
78	197	49%	163	41%	144	36%
77	161	40%	152	38%	144	36%
76	25	6%	48	12%	67	17%
75	7	2%	24	6%	20	5%
74	6	2%	9	2%	11	3%
73	2	0.5%	4	1%	5	1%
72	0	0%	0	0%	5	1%
71	0	0%	0	0%	2	0.5%
70	0	0%	0	0%	0	0%
<70	2	0.5%	0	0%	2	0.5%
合計	<b>400</b>	<b>100%</b>	400	100%	400	100%

表 2：遵守率最低的五條守則條文

<sup>40</sup> 就合規率而言，「合規」在本報告中僅指守則下「不遵守就解釋」框架的「合規」方面。因此，「不/未有遵守守則條文」在本報告中僅指樣本發行人偏離了守則條文；但這些樣本發行人可能已就偏差提供了解釋，以符合「不遵守就解釋」之框架。舉例而言，若樣本發行人解釋未有遵守守則 C.2.1 區分主席與行政總裁的角色，就合規率而言，守則 C.2.1 會被視為「未有遵守」。



## 香港交易及結算所有限公司

香港中環康樂廣場8號  
交易廣場2期8樓

[hkexgroup.com](http://hkexgroup.com) | [hkex.com.hk](http://hkex.com.hk)

[info@hkex.com.hk](mailto:info@hkex.com.hk)

電話 +852 2522 1122

傳真 +852 2295 3106