HKEX
香港交易所

2024年12月

諮詢總結

《企業管治守則》及相關《上市規則》條文檢討

目錄

頁數

釋義 ……1

摘要 ……3

第一章：引言 ……9

第二章：市場回應及意見 ……11

附錄

附錄一： 回應人士名單

附錄二： 量化分析結果概要

附錄三： 《主板上市規則》修訂

附錄四： 《GEM 上市規則》修訂

附錄五： 關聯表：重新編排的《企業管治守則》章節

釋義

詞彙	釋義
「《企業管治守則》」或「附錄C1」(CG Code或Appendix C1)	《主板上市規則》附錄C1及《GEM上市規則》附錄C1所載的《企業管治守則》；
「《企業管治報告》」(CG Report)	《企業管治守則》中的《企業管治報告》；
「《諮詢總結文件》」(Conclusions Paper)	《諮詢文件》的總結（即本文件）；
「《諮詢文件》」(Consultation Paper)	有關《企業管治守則》及相關《上市規則》條文檢討的諮詢文件；
「守則條文」(CP(s))	《企業管治守則》中的守則條文；
「ESG」	環境、社會及管治；
「聯交所」或「我們」(Exchange 或 We)	香港交易及結算所有限公司的全資附屬公司香港聯合交易所有限公司；
「初任董事」(First-time Directors)	(a)首次獲委任為聯交所主板或GEM上市的發行人的董事（即之前沒有擔任聯交所上市發行人董事的經驗）；或(b)在獲委任前的三年內未有擔任聯交所主板或GEM上市的發行人董事的人士（即其之前於聯交所上市發行人的董事職務並非於獲委任前的三年）；
「《GEM上市規則》或《GEM規則》」(GEM Listing Rules 或 GEM Rules)	《香港聯合交易所有限公司GEM證券上市規則》；
「香港交易所」(HKEX)	香港交易及結算所有限公司；
「《上市規則》」(Listing Rules 或 Rules)	《主板上市規則》及《GEM上市規則》；
「連任多年的獨董」(Long Serving INED)	已在上市發行人董事會在任九年或以上的獨立非執行董事；
「《主板上市規則》」或「《主板規則》」	《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》；

(Main Board Listing Rules或MB Rules)	
「強制披露要求」(MDR(s))	《企業管治守則》中的強制披露要求；
「超額任職獨董」(Overboarding INED)	出任七家或以上上市發行人董事的獨立非執行董事；及
「建議最佳常規」(RBP(s))	《企業管治守則》中的建議最佳常規。

摘要

目的

1. 聯交所於 2024 年 6 月 14 日刊發《諮詢文件》，就《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的修訂建議徵詢市場意見。本文件就有關諮詢作出總結。

2. 投資者視良好的企業管治為公司取得長期成功的重要基礎，尤其是在市場不斷變化向前以及充滿競爭和不確定性的情況下。因此，我們致力透過監管及市場教育來促進高水平的企業管治。

3. 我們相信本文件所載的優化措施，能在推動香港作為國際金融中心的良好企業管治常規實踐與兼顧上市發行人實際操作上關切的問題兩者之間取得適當平衡。

4. 新措施反映我們持續關注如何提升董事會效能。我們的努力有助確保董事會能夠擁有嶄新且多元化的經驗和觀點，令發行人在應對已知和新出現的挑戰及機遇時都能作出更好的決策。我們採取的分階段實施方法可給予發行人更多靈活性和時間以適當的步伐達成相關的管治優化。

5. 聯交所會繼續透過其他渠道提升香港的企業管治標準，包括刊發指引材料以及舉辦網絡研討會和網上培訓課程。

市場回應

6. 聯交所收到來自市場各界共 261 份 [1]回應意見，包括上市發行人、專業團體及業界組織、市場從業人士、投資管理公司以及其他機構組織及個人回應人士 [2]，當中 250 份回應意見涉及原創內容。

7. 回應人士普遍支持我們致力加強發行人企業管治常規。所有建議均獲大部分回應人士支持 [3]。對於(i)委任首席獨立非執行董事；及(ii)獨立非執行董事任期上限這兩項建議，回應人士則有較多不同意見。

8. 我們認為，《諮詢文件》中的所有建議應在作出本文件所載的若干修改或釐清後全部採

[1] 內容完全相同的意見計作一份回應意見。一個專業團體或業界組織提交的意見計作一份回應意見，不論該團體 / 組織的個人會員人數多少。

[2]各個類別收到的意見數目見第 18 段。

[3]見**附錄二**所載的諮詢問題回應意見的量化分析。

納。我們感謝所有在諮詢過程中向我們表達意見的人士。

實施日期

9. 《諮詢文件》中建議修訂後的《企業管治守則》及相關的《上市規則》條文於 2025 年 1 月 1 日生效。

10. 經考慮市場意見後，我們會將實施日期改為 2025 年 7 月 1 日。因此，新規定將適用於 2025 年 7 月 1 日或之後開始的財政年度的《企業管治報告》和年報。

11. 修訂後的生效日期旨在為發行人提供更多時間去準備和應對相關變動，確保順利實施新規定。

採納的主要修訂

12. 下表概述了我們最初提出的建議以及相關規定的最終版本（並附帶說明最終作出哪些主要修訂）：

最初建議（2024年6月）		《上市規則》最終版本
<u>董事會效能</u>		
1.	<u>委任首席獨立非執行董事</u> *新守則條文*：要求沒有獨立的董事會主席的發行人委任一名獨立非執行董事為首席獨立非執行董事	採納建議，但修改如下： • 列作建議最佳常規（新建議最佳常規 C.1.8） • 要求在《企業管治報告》中加強與股東互動的披露（新強制披露要求第 L(d)段、新守則條文 F.1.1）
2.	<u>強制董事接受培訓</u> (1) *新《上市規則》規定*：強制要求(i)所有董事每年就特定主題參與持續專業發展，及(ii)初任董事於獲委任後18個月內完成至少24小時的培訓	採納建議[4]，但修改如下（新《主板規則》第 3.09F、3.09G 及 3.09H 條 / 《GEM 規則》第 5.02F、5.02G 及 5.02H 條）： • 初任董事若於獲委任前三年內曾擔任在主板或 GEM 以外的交易所上市的發行人的董事，其須完成的培訓時數減為至少 12 小時

[4] 強制董事接受培訓的要求不適用於第二上市海外發行人。見《主板規則》第 19C.11 條。

最初建議（2024年6月）		《上市規則》最終版本
	(2) *修訂後的強制披露要求*：要求在《企業管治報告》中加強披露	• 刪除若初任董事在完成最低培訓時數前不再擔任發行人董事時其最低培訓時數須重新計算的機制 採納建議，但修訂關於董事接受的培訓的不同形式的披露要求（強制披露要求第 B(i)段）
3.	<u>董事會表現評核</u> *提升至守則條文*：要求至少每兩年進行一次董事會表現評核，並在《企業管治報告》中對此作出具體披露	採納建議（新守則條文 B.1.4）
4.	<u>披露董事會技能表</u> *新守則條文*：要求發行人編製並在《企業管治報告》中披露董事會技能表，以及加強對董事會技能的披露	採納建議（新守則條文 B.1.5）
5.	<u>超額任職獨董以及董事付出的時間</u> (1) *新《上市規則》規定*：對超額任職設硬性上限（即獨立非執行董事不得同時出任多於六家上市發行人董事），但設有三年過渡期 (2) *新強制披露要求*：要求提名委員會每年評估各董事付出的時間和對董事會作出的貢獻，並披露有關評估結果	採納建議[5]（新《主板規則》第 3.12A 條 / 《GEM 規則》第 5.07A 條） • *<u>發行人</u>：三年過渡期（須於超額任職獨董出任董事的任何發行人於 2028 年 7 月 1 日或之後首次舉行的股東周年大會時符合規定）* • *<u>首次公開招股申請人</u>*：2025 年 7 月 1 日起，首次公開招股申請人上市時不得有超額任職獨董 採納建議（強制披露要求第 E(d)(iii)段）

[5] 超額任職的上限不適用於第二上市海外發行人。見《主板規則》第 19C.11 條。

最初建議（2024年6月）		《上市規則》最終版本
獨立非執行董事的獨立性		
6.	獨立非執行董事在任達九年後的獨立性 (1) *新《上市規則》規定*：對連任多年的獨董的任期設硬性上限，但設有兩年冷靜期和三年過渡期 (2) *修訂後的強制披露要求*：披露每名董事的已任職時間	採納建議[6]，但修改如下（新《主板規則》第3.13A條 / 《GEM規則》第5.09A條）： • 六年過渡期內分階段實施： – *第一階段（須於2028年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會時符合規定）* – 發行人董事會的獨立非執行董事不得大部分均為連任多年的獨董 – *第二階段（須於2031年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會時符合規定）* – 發行人董事會不得有連任多年的獨董 • 延長冷靜期至三年 採納建議（強制披露要求第B(a)段）
董事會和全體員工的多元化		
7.	(1) *新守則條文*：要求發行人的提名委員會中至少有一名不同性別的董事 (2) *提升至強制披露要求*：要求每年檢討發行人董事會多元化政策的實施 (3) *新《上市規則》規定*：要求發行人訂立及披露全體員工的多元化政策 (4) *修訂後的強制披露要求*：要求分別披露高級管理人員及全體員工的性別比例 (5) *新《上市規則》規定*：將聯交所就發行人臨時偏離「董事會須有不同性別董事」規定的安排編納成規	採納建議（《主板規則》第13.92條 / 《GEM規則》第17.104條、強制披露要求第J段、新守則條文B.3.5）

[6] 獨立非執行董事任期的上限不適用於第二上市海外發行人。見《主板規則》第19C.11條。

最初建議（2024年6月）		《上市規則》最終版本
風險管理及內部監控		
8.	(1) *提升至強制披露要求*：要求在《企業管治報告》中加強披露董事會對風險管理及內部監控系統的有效性所作的檢討（至少每年一次）	採納建議，並修改行文用字以作釐清（強制披露要求第H段）
	(2) 對於《企業管治守則》中有關風險管理及內部監控部分的其他優化	採納建議，並修改行文用字以作釐清（《企業管治守則》第D.2節）
股息		
9.	*新強制披露要求*：要求發行人在《企業管治報告》中披露有關其派息政策（或解釋沒有相關政策的原因）以及董事會的股息決定的特定資料	採納建議（新強制披露要求第M段）

13. 我們亦提出若干《上市規則》非主要修訂建議（概述如下），這些修訂將於 2025 年 7 月 1 日起生效：

(a) 修訂《上市規則》要求發行人訂立股東大會和接收權益的記錄日期，以將我們的現有指引編納成規；

(b) 將年報中發行人核數師發出的非無保留意見的建議披露編入《上市規則》；

(c) 澄清我們預期發行人每月向董事會提供更新資料；及

(d) 將適用於提名委員會、審核委員會及薪酬委員會的有關書面訂明職權範圍以及暫時未能符合相關規定的安排劃一規定。

14. 《主板上市規則》及《GEM 上市規則》的相關修訂（包括因此衍生的相應修訂）分別載於**附錄三及四**。**附錄五**列出了《企業管治守則》重新編排後相關條文原有位置與新位置的對照表。

指引

15. 聯交所的培訓及指引材料載於我們的一站式企業管治教育平台——「企業管治常規」專頁。我們將於 2025 年上半年在該平台上新增有關董事會及董事的更新指引（「**新企業管治指引**」），幫助發行人遵守新的企業管治要求，也作為對《諮詢文件》有回應意見

表示希望我們發出指引的回應 [7]。新企業管治指引旨在協助董事會及董事有效履行其角色和職責，同時促進他們在決策過程中作出周全考慮，以及為投資者及其他持份者提供有意義的企業管治披露。

16. 其他有用資源包括我們為獨立非執行董事提供實用重點指引的「INED Corner」，以及涵蓋董事會多元化相關指引和數據的「董事會多元匯」。展望未來，我們將於審視發行人的合規情況後再因應情況而提供進一步指引和培訓。

[7] 新企業管治指引將建基於聯交所 2021 年 12 月刊發的董事會及董事企業管治指引並將之取代。

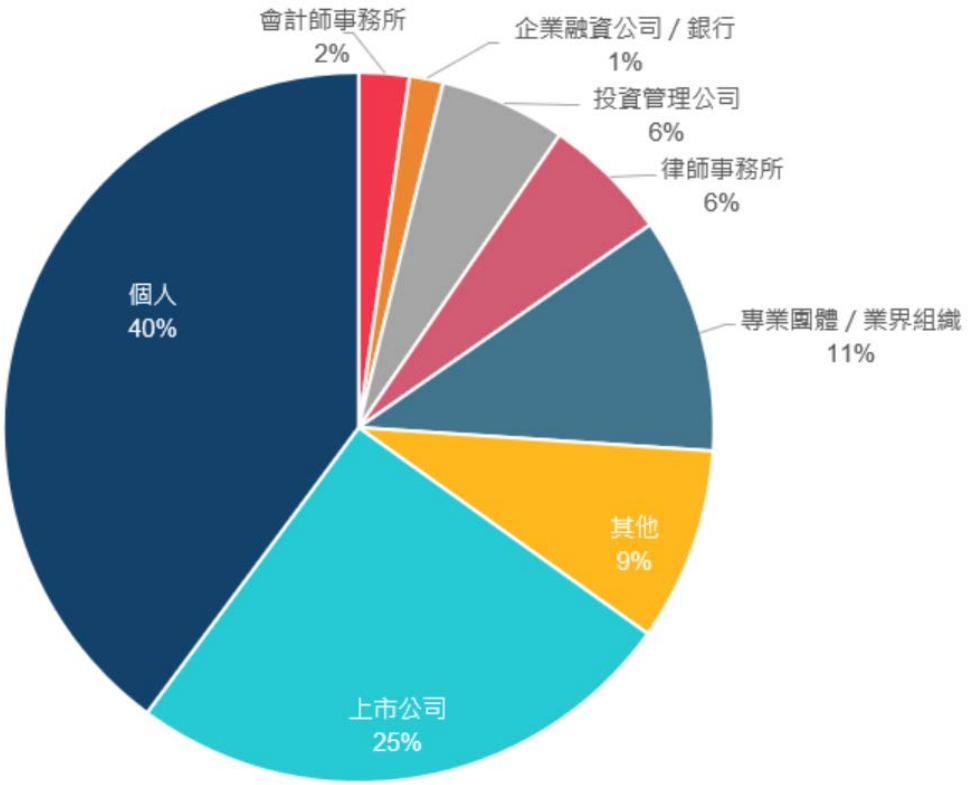
第一章： 引言

背景

17. 聯交所於 2024 年 6 月 14 日刊發《諮詢文件》，就《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的修訂建議徵詢市場意見。建議旨在確保聯交所的企業管治框架仍然切合所需以及可以推動高質素的企業管治標準，並且持續達到持份者的期望。

回應人士數目及性質

18. 我們收到來自市場各界共 261 份回應意見，當中 250 份涉及原創內容。回應人士大致可分為以下幾類：



19. 回應人士名單（要求不具名者除外）載於**附錄一**。除表明不欲公開回應意見者外，所有回應意見的全文均可於香港交易所網站查閱。我們感謝所有在諮詢過程中向我們表達意見的人士。

20. 聯交所已盡力按最合適的描述來將回應人士歸類。

方法

定性分析

21. 我們進行了定性分析，妥善考慮來自廣泛類別的回應人士及其意見，對代表眾多人士或機構的回應意見及回應人士立場背後的理據予以應有的重視[8]。

量化分析

22. 我們亦進行量化分析，以數字方式計算各建議獲得支持的回應數目。其分析結果載於**附錄二**。

23. 進行量化分析時，聯交所只數算收到的回應意見數目，而不是該等意見背後代表的回應人士數目。例如，一個專業團體提交的意見計作一份回應意見，即使該團體可能代表了許多會員。

24. 計算各項建議的支持或反對百分比時，不計沒有回應有關建議或沒有明確表明對該建議的看法的回應人士。每條問題均有至少 75%的回應人士明確表達其看法。

[8] 作為定性分析的一部分，我們也發現有少量回應人士一方面同意特定建議的整體政策方向，但另一方面也就實際施行提出建議；例如，有人認為獨立非執行董事任期上限的過渡期不應是建議中的三年。在這些情況下，我們將此類對特定建議的回應歸類為支持，因為可以看出相關回應人士大致支持政策方向。這些回應人士的建議及其觀點理據在相關情況下均反映在本文件中。

第二章：市場回應及總結

第一部分：《企業管治守則》及相關《上市規則》條文的修訂

(A) 董事會效能

I. 指定首席獨立非執行董事（問題1）

25. 我們建議引入新守則條文，訂明並未由獨立董事擔任董事會主席的發行人應指定一名獨立非執行董事為首席獨立非執行董事[9]。

收到的意見

26. 回應人士中有 59%支持建議，41%反對。

27. 支持建議的回應人士認同指定一名首席獨立非執行董事可集中為投資者提供深入了解董事會運作及方向的獨立意見（尤其是董事會主席並非獨立人士的情況）。他們指出控股股東架構在香港的上市發行人當中非常普遍。由於控股股東與少數股東的利益又未必完全一致，設立首席獨立非執行董事有助於在董事會上鼓勵更積極主動的獨立聲音及保障少數股東的利益。數名支持建議的回應人士鼓勵聯交所再邁進一步，要所有發行人均須指定首席獨立非執行董事，或訂明將指定首席獨立非執行董事的守則條文升級為強制性規定的時間。

28. 反對建議的回應人士質疑設立首席獨立非執行董事是否必要，因為發行人本身已有與股東溝通的政策和渠道（例如投資者關係職能）。他們認為與股東溝通是每一名獨立非執行董事的責任，而非只是某一名被指定的獨董的責任。數名回應人士提出，有關建議的裨益在獨立非執行董事佔董事會大多數及 / 或發行人的股東成份較多元的市場會更大。另一些回應人士則要求聯交所將首席獨立非執行董事建議定為建議最佳常規。

29. 部分回應人士對實施首席獨立非執行董事建議有以下疑慮：

    (a) 指定一名獨立非執行董事作為首席獨立非執行董事，可能讓人誤以為其職級地位有別於或高於其他獨董；

    (b) 委任首席獨立非執行董事，或會間接攤薄其他獨立非執行董事的角色及責任（或

[9]見《諮詢文件》第 24 至 33 段。

被認為擔當的角色）；

(c) 首席獨立非執行董事並未參與發行人的日常管理，其未必有足夠能力回答股東的查詢；

(d) 首席獨立非執行董事與股東溝通時可能有洩露商業敏感資料的風險；及

(e) 首席獨立非執行董事可能因須肩負額外職責而承擔更沉重的責任，獨董們可能會因此抗拒擔任此職。招聘獨董本來已不容易，因為合資格而有意出任者好像不多，施加額外職責徒令招聘更難。

30. 部分回應人士要求聯交所澄清，假如董事會主席是獨立非執行董事，首席獨立非執行董事規定是否就不適用，因為建議中守則條文第 C.1.7 條的附註似乎暗示即使董事會主席是獨立非執行董事，發行人仍須委任首席獨立非執行董事。他們也要求澄清，委任首席獨立非執行董事是否屬於《上市規則》第 13.51(2)條[10]下須公布的人事變動。

31. 回應人士要求聯交所提供進一步指引，說明首席獨立非執行董事預期扮演的角色，並解釋其職責及職權與董事會主席有何不同。

我們的回應及總結

32. 首席獨立非執行董事可積極促進獨立非執行董事在董事會上的討論，及加深持份者對獨董的貢獻的了解，從而提高投資者對發行人管治的信心。

33. 經審慎考慮所有回應後，我們決定將委任首席獨立非執行董事定為建議最佳常規[11]而非守則條文。我們亦決定刪除守則條文第 C.1.7 條的附註，以釐清這項建議最佳常規只是建議在董事會主席並非獨立非執行董事的情況下委任一名首席獨立非執行董事。

34. 雖然回應人士都認同確保股東有效溝通很重要，但他們對《諮詢文件》的回應意見反映發行人與投資者對首席獨立非執行董事的功能及責任有迥然不同的期望。回應人士（尤其是發行人）對建議的實際涵義或影響提出關注，也有質疑首席獨立非執行董事如何能在現有股東溝通渠道之上帶來進一步價值。我們亦注意到首席獨立非執行董事對香港上市發行人而言是相對新的概念。

---

[10] 《主板規則》第 13.51(2)條 / 《GEM 規則》第 17.50(2)條規定，發行人如委任新董事、監事或行政總裁或其現有董事、監事或行政總裁辭職、調職、退休或被罷免，發行人必須在切實可行的範圍內，盡快公布有關變更，並於公告中載入有關詳情。

[11]建議最佳常規第 C.1.8 條。

35. 經修訂后的措施能預留更多時間，去消弭發行人與投資者之間的期望落差，同時讓發行人逐步調適，適應首席獨立非執行董事的概念。我們強烈鼓勵發行人根據新建議最佳常規指定首席獨立非執行董事。我們將在新企業管治指引中進一步闡述首席獨立非執行董事的預期角色及職能以支援發行人，但與此同時，投資者亦是生態圈中重要的一環，應積極向發行人表達其期望（尤其是他們預期獨立非執行董事及／或首席獨立非執行董事能扮演什麼角色）。

36. 有關首席獨立非執行董事未必能回答股東查詢的疑慮，投資者表示並非要與首席獨立非執行董事討論發行人業績或營運事宜，而是希望首席獨立非執行董事能就策略、管治及資本管理等事宜與他們進行有意義的討論。他們認為首席獨立非執行董事理應可以在不披露重大非公開資料的前提下進行有關討論。

37. 我們亦要重申，首席獨立非執行董事職責增加並不等於責任加重。所有董事對發行人及其持份者均肩負同樣的誠信責任及職責。指定首席獨立非執行董事應可加強（而非減弱）對董事會的獨立監管的整體水平。

38. 我們亦澄清，指定首席獨立非執行董事並不屬於《上市規則》第 13.51(2)條下須公布的董事變動。然而，為透明起見，有首席獨立非執行董事的發行人若在指定首席獨立非執行董事方面有任何變更，應盡快公布，包括於發行人網站及聯交所網站上登載更新後的董事名單及其角色和職能。

加強披露有關與股東互動的資訊

39. 對《諮詢文件》的回應意見清楚地確認，與觸董事會溝通對股東而言非常重要，因這是確保發行人履行其對股東的責任的一個方式。因此，我們將要求發行人在其《企業管治報告》中加強披露有關董事會在匯報期間與股東互動的資訊。

40. 披露資料須包括：(i) 互動的性質及數目／頻次；(ii) 參與有關互動的股東群體及發行人代表；及 (iii) 發行人跟進有關互動結果的方法 [12]。

41. 加強有關披露規定旨在促進董事會與股東之間進行雙向建設性對話，加深對管治及對照發行人企業策略的表現等事宜的相關問題的了解。我們注意到其他司法權區亦正採取行動促進發行人與投資者之間積極對話 [13]，所以建立有效溝通渠道非常重要。

---

[12]強制披露要求第 L(d)段及守則條文第 F.1.1 條。

[13]據悉，東京證券交易所擬於 2025 年重點關注積極與投資者對話的發行人，並提供股東互動的良好及不良範例，旨在推動旗下發行人有可持續增長以及中長期提升企業價值*（此報導只有英文版）*。

42. 我們將檢討並監察發行人設立首席獨立非執行董事一職及遵守加強披露規定的情況。根據結果，我們或會考慮在未來的檢討中引入進一步舉措，例如將現有建議最佳常規升級為守則條文。

II. 強制董事接受培訓（問題2和3）

43. 我們建議規定所有於聯交所上市的發行人的董事均須參與強制持續專業發展，詳情如下[14]：

(a) 所有現有董事—在發行人的每個財政年度參與涵蓋特定主題[15]的強制性培訓（不指定培訓時數）；及

(b) 初任董事—須在獲委任後 18 個月內完成至少 24 小時涵蓋特定主題的培訓。

44. 我們亦建議，作為強制披露要求，發行人須確認其董事及初任董事（如適用）均完成了各自所需參與的培訓，並且加強披露各董事所接受培訓的資料[16]。

45. 我們亦建議將持續培訓列作《企業管治守則》下的原則，以強調持續培訓的重要性，並為此對若干守則條文作出相應修訂[17]。

收到的意見

46. 回應人士普遍支持我們有關強制董事接受培訓的建議。

強制現有董事接受培訓

47. 回應人士中有 90%支持建議，10%反對。

48. 支持建議的回應人士強調，持續而有系統的培訓有助增進董事的知識及技能，使其對董事會作出更大貢獻並提高董事會效能。

---

[14]見《諮詢文件》第 41 至 53 段。

[15]相關主題至少須涵蓋：(i)董事會、其轄下委員會以及董事的角色、職能及責任，以及董事會的效能；(ii) 發行人在香港法例及《上市規則》下的責任及董事職責，以及與履行該等責任及職責有關的主要法律及監管發展（包括《上市規則》的更新）；(iii)企業管治與環境、社會及管治事宜（包括與發行人及其業務相關的可持續或氣候相關風險及機遇方面的發展）；(iv)風險管理及內部監控；(v)與發行人有關的行業特定發展、業務趨勢及策略方面的更新。

[16]見《諮詢文件》第 48 至 49 段。

[17]見《諮詢文件》第 46 段。

49. 部分回應人士進一步建議規定現有董事應每年至少完成指定時數的培訓，以確保他們有足夠的培訓裝備，可以緊貼監管及法律方面的變化及其他最新發展。但大部分回應人士都贊成建議中不指定現有董事的培訓時數，令他們可因應個人需要及經驗水平，彈性安排參與適合的培訓。

初任董事的定義

50. 回應人士中有 86%同意初任董事的定義，14%反對。

51. 支持建議的回應人士認同初任董事有必要在獲委任後了解其角色及職責以及香港法律及監管規定。許多回應人士指出，我們的建議將確保初任董事獲得基本培訓，有助提升香港上市發行人董事會的整體知識及專業水平。

52. 有回應人士建議聯交所區分以下類型董事：

(a) 具有其他交易所上市發行人董事經驗的初任董事 [18]：部分回應人士指出，此類董事理應已累積所需經驗，並可能曾經接受過我們所建議的類似培訓。他們認為 24 小時強制性培訓的規定過份嚴苛，並可能導致此類董事不願擔任香港上市發行人董事；及

(b) 於獲委任前三年以上未有擔任香港上市發行人董事的人士：部分回應人士認為，此類董事擁有的經驗及知識有別於從未擔任香港上市發行人董事的人士，因此應從初任董事的定義中剔除，又或獲允許完成較低時數的強制性培訓。

初任董事每年須接受的培訓時數

53. 回應人士中有 87%支持建議，13%反對。

54. 回應人士普遍同意，訂明最低培訓時數可確保初任董事接受基本培訓，在獲委任後能在董事會有實質貢獻。

55. 培訓時數方面，部分回應人士表示建議的最低培訓時數（至少 24 小時）過多，會對準初任董事造成過大負擔，特別是他們已經要完成發行人的一般入職培訓。這些回應人士建議把培訓時數減至 12 至 15 小時。

56. 給予完成培訓的時間方面，部分回應人士不同意建議中的 18 個月，認為董事應在獲委任

[18] 「具有其他交易所上市發行人董事經驗的初任董事」指具有聯交所主板或 GEM 以外的交易所的上市發行人董事經驗的初任董事。「其他交易所」並不限於列入聯交所網站不時更新的認可證券交易所列表中的交易所。

前完成培訓，以確保他們甫上任已可作出貢獻。聯交所亦收到一系列不同的建議，包括將 18 個月縮短至 12 個月，或延長至兩年（或以上），每年至少完成 12 小時培訓。

57. 多名回應人士反對我們提出若初任董事在完成最低培訓時數前辭任，其時數須重新計算的建議[19]（**「重新計算機制」**）。他們認為，先前完成的培訓不予計算，或會為初任董事增添不必要負擔。

為現有董事及初任董事指定培訓主題

58. 回應人士中有 76%支持建議，24%反對。

59. 支持建議的回應人士同意，訂明廣泛的相關主題將有助發行人及董事安排適當的培訓，建立重要領域方面的專業知識。部分回應人士建議特定主題的範圍可進一步擴大（例如涵蓋道德及專業操守、反貪污培訓、網絡安全或金融知識）。

60. 部分回應人士認為指明必修主題，或會局限發行人及董事的選擇，令其無法彈性安排切合自己特定需要的培訓。也有人建議，如初任董事本身是專業人士或擁有與特定主題相關的專業知識，其可按個別情況獲豁免參與該等主題的培訓。

61. 有人要求澄清，董事在持續專業發展過程中完成的培訓是否可用作滿足強制培訓要求。

培訓形式

62. 部分回應人士表示相關培訓應由外部的認可專業團體或教育機構提供，以確保可以保持培訓質素。他們認為由經驗豐富的培訓提供者提供正式而有系統的培訓，有助確保董事建立相關的能力和意識。亦有回應人士要求設定保障措施，確保董事接受的內部培訓達到一定質素。

披露各董事所接受的培訓

63. 大部分回應人士均同意我們有關董事培訓的披露規定。有人擔心要求披露培訓提供者的名稱可能導致敏感資料（例如原是機密的專業顧問關係）遭洩露。

強制董事接受培訓建議衍生的相應變動

64. 回應人士中有 86%支持對《企業管治守則》原則 C.1 及守則條文 C.1.1 的相應變更，

[19] 見《諮詢文件》第 43 段，當中建議若初任董事在完成所須的 24 小時培訓前不再擔任聯交所上市發行人的董事，其後又獲委任為另一家（或同一家）聯交所上市發行人的董事，則 24 小時培訓的規定須重新計算，即該董事須於新獲委任後 18 個月內完成至少 24 小時的培訓。

14%反對。

我們的回應及總結

65. 香港上市發行人董事的質素高下是其能否適當履行董事職責的關鍵。提升並更新董事（特別是從未擔任香港市場發行人董事的人士）的知識及專業水平，將有助保障董事質素、提升董事會效能，促進良好企業管治。

66. 由於大部分回應人士均同意強制董事接受培訓，我們將採納建議，但修改如下[20]：

(a) 初任董事若於獲委任前三年內具有其他交易所上市發行人董事經驗，其強制培訓時數減至 12 小時（即目前擔任其他交易所上市發行人董事或獲委任前的三年內曾擔任其他交易所上市發行人董事）；

(b) 刪除重新計算機制；及

(c) 闡述發行人應就董事接受的不同培訓形式（外部、內部或自修）披露哪些資料，即各培訓形式所完成的培訓時數、所涵蓋的培訓主題以及（如適用）相關培訓提供者的描述。

初任董事的最低培訓時數

67. 我們將維持「初任董事須於獲委任後 18 個月內完成至少 24 小時培訓」的規定。我們認為 24 小時是個適當的規定，也有其必要，以確保有關董事獲得基本培訓，了解其職責及香港法律及監管環境。我們期望初任董事獲委任後能盡快完成培訓，以便盡快有效履行職責，為董事會作出貢獻。

68. 我們希望吸引具備國際經驗的資深董事加入香港上市發行人的董事會。我們明白，具有其他交易所上市發行人董事經驗的初任董事，已具備擔任上市公司董事職責的相關專業知識及一般認知。因此，我們修改了此類董事所需的培訓時數，以在以下兩者中取得平衡：(i)認可其已有的專業知識；及(ii)確保其充分了解香港市場的規定。此類董事應在完成規定的最少培訓時數以外適當地接受其他有助其履行職責的培訓。

69. 與初任董事的定義一致，任何人士即使於獲委任為香港上市發行人董事前曾擔任其他交易所上市發行人董事，但已事隔三年以上，其將須強制接受 24 小時培訓。此規定旨在確

[20]《主板規則》第 3.09F、3.09G 及 3.09H 條 / 《GEM 規則》第 5.02F、5.02G 及 5.02H 條，及強制披露要求第 B(i) 段。

保有關人士透過培訓溫故知新，充分了解最新行情發展。

70. 如果董事須滿足其他組織或專業協會的培訓要求（例如律師或會計師的持續專業發展培訓要求），此類培訓可計入強制性培訓要求，前提是此類培訓的主題符合特定主題的範圍[21]。擔任多個董事職位的個人於某個發行人任命下接受的培訓也可計入其他發行人任命要求的培訓，前提是該培訓不是為單一發行人特定或只適用於單一發行人。同樣，董事作為其在其他交易所上市董事職位的一部分而接受的特定主題範圍內的培訓也可計入強制性董事培訓要求，但該些董事應就香港特定要求接受充分的培訓。

71. 由於生效日期延至 2025 年 7 月 1 日，初任董事的培訓規定將適用於在 2025 年 7 月 1 日或之後獲委任的初任董事。

重新計算機制

72. 我們考慮過回應意見後，決定刪除重新計算機制。因此，初任董事過往接受的培訓可計入其最低培訓時數。初任董事其後再獲香港上市發行人委任後，須完成餘下的培訓時數（而非重新計算 24 小時培訓時數），但前提是下一次的委任距離完成首次委任時間不得超過三年。

培訓形式及特定主題

73. 我們不打算規定董事以何種形式來符合強制性董事培訓要求，因為最能決定哪種形式最切合或適合本身情況的還是發行人及 / 或董事自己：

(a) 我們並無指定董事以何種形式接受培訓，因為我們認為有必要讓董事及發行人按其自身需要靈活安排參與合適的培訓，惟董事培訓必須具備足夠素質，足以助董事發展所需知識及專業知識。披露董事接受的不同培訓形式（外部、內部或自修）的進一步資料有助投資者進一步了解及評估董事接受過的培訓。

雖然對某些行業或特定的發行人主題來說內部培訓可能更切合所需或更加適合，但我們鼓勵董事接受外部培訓（例如有關董事會及董事的監管及法律責任等主題），以更有效達到董事培訓的目標；及

(b) 我們相信，特定主題涵蓋範圍廣泛，足以培養董事各方面的知識及專業知識。我們鼓勵董事在有需要時也接受其他對其有幫助的主題培訓（例如，在大股東持有大多數股權的發行人，其獨立非執行董事可能希望加深了解在這種環境下如何可

[21] 見上文附註 15。

以最好地履行其職責及責任）。

III. 董事會表現評核（問題4）

74. 我們建議將現行有關定期評核董事會表現的建議由最佳常規提升至守則條文，規定發行人至少每兩年進行一次定期董事會表現評核，並在《企業管治報告》中披露具體詳情[22]。

收到的意見

75. 回應人士中有 73%支持建議，27%反對。

76. 支持建議的回應人士表示，定期評核董事會表現能幫助董事會組成及繼任規劃更符合發行人的業務目標。回應人士亦認同定期評核是重要的企業管治措施，有助識別潛在的管治風險並制定積極的風險緩解措施，防患未然。

77. 部分回應人士建議聯交所進一步擴大評核董事會表現的範圍，要求：(i)評核個別董事的表現（用以釐定是否重新委任該董事）及董事委員會的表現；及(ii)由外部機構協助進行評核，以確保評核過程的質量及獨立性。

78. 反對建議的回應人士則指出定期評核董事會表現將加重發行人（尤其是資源有限的中小型發行人）的行政及財務負擔。有人則擔心，披露評核結果或會導致洩露機密或商業敏感資料，尤其是當表現評核牽涉到發行人的未來計劃。有人建議把進行董事會表現評核的頻次改為三年一次，以確保在下一次評核前有充足時間全面實施上一次表現評核後在董事會層面所作的變更。

79. 部分回應人士要求就董事會表現評核的範圍、評估標準及預期披露的詳細程度提供進一步指引。

我們的回應及總結

80. 定期評核董事會表現及披露相關資訊，是評估董事會技能及資格是否符合發行人長期業務目標及策略的重要工具，亦能增加對投資者的透明度。由於回應人士廣泛支持，我們決定採納建議[23]。

---

[22]見《諮詢文件》第 64 至 66 段。

[23]守則條文第 B.1.4 條。

81. 我們打算容許董事會以切合其個別需要的方式制定及實施董事會表現定期評核，並透過評核來回顧過往表現，提供相關回應，再作優化改善。評核可內部進行或委託外部機構協助進行。我們鼓勵發行人在考慮採取何種評核形式時，權衡成本與利益。

82. 我們想澄清，董事會表現評核並非針對個別董事的表現，而是關注董事會整體的表現，以及其表現（連帶董事會技能表中列出的董事會技能、專業知識及資格）是否符合發行人的整體業務及策略目標。發行人披露的評核結果應包括董事會表現可改進的主要方面（如有）以及為解決不足而採取或將採取的步驟。

83. 我們將在新企業管治指引中提供進一步指引，說明我們預期董事會表現評核披露資料所涵蓋的範圍及其詳細程度。

IV. 董事會技能表（問題5）

84. 我們建議引入新守則條文，規定發行人編製董事會技能表，並在《企業管治報告》中披露具體詳情[24]。

收到的意見

85. 回應人士中有 72%支持建議，28%反對。

86. 支持建議的回應人士同意董事會技能表（連同董事會表現評核的建議）將有助發行人識別其董事會能力及技能的不足之處。回應人士指有關措施將有助發行人按照其長期戰略目標及多元化目標，作出董事會成員更新及繼任方面的規劃。

87. 反對建議的回應人士表示，董事會技能表未必完全能反映個別董事的長處及性格特質。亦有人指出，如技能表的描述過於籠統，將不會為讀者增值。另一方面，如果技能表過於詳細，則可能難以理解，準備上亦可能會加重行政負擔。

88. 有回應人士要求聯交所就董事會技能表的編製及披露範圍及詳情提供進一步指引。

我們的回應及總結

89. 聯交所致力透過一系列措施提升董事會效能，包括要求發行人編製董事會技能表，此措施與定期評核董事會表現的措施相輔相成，兩者均是希望在大部分董事會及提名委員會

[24]見《諮詢文件》第 75 至 76 段。

已經承擔的工作基礎之上再進一步。由於回應人士廣泛支持，我們決定採納建議[25]。

90. 編製有效的董事會技能表不該只是逐項應對的工作，不能只將發行人年報已經載有的董事履歷資料改用另一個形式呈列就了事。相反，理想的董事會技能表應說明董事會的集體經驗、技能、資格及專長，如何協助發行人達到其長期戰略及特定目標（例如多元化目標），而非特別披露個別董事的情況。

91. 我們將在新企業管治指引中，就編製有效的董事會技能表及披露合適內容的形式、範圍及詳細程度提供建議。

V. 超額任職獨董及董事付出的時間（問題6及7）

對超額任職設上限

92. 我們建議引入新的《上市規則》條文，硬性規定獨立非執行董事最多只能出任六家香港上市發行人的董事。我們建議就新規定提供三年的過渡期[26]。

93. 我們亦建議對首次公開招股申請人的獨立非執行董事可出任的香港上市發行人董事職位數目施加類似的「硬性上限」。此建議適用於在 2025 年 1 月 1 日或之後提交的 A1 表格[27]。

收到的意見

94. 回應人士中有 69%支持建議上限，31%反對。

95. 支持建議的回應人士同意，在日益複雜的營商環境下，外界對董事責任及付出的要求變得更高。如有發行人董事兼任太多董事職務，但又未能付出足夠時間及精神以處理發行人的事務，將對有關發行人構成風險。一名回應人士指出，多項研究顯示超額任職與董事會表現欠佳兩者互有關聯[28]。

96. 部分回應人士建議聯交所將獨立非執行董事可出任的香港上市發行人董事職位數目上限下調至四或五家，及 / 或將有關上限擴展至適用於全體董事。亦有人建議就不同類型的

---

[25]守則條文第 B.1.5 條。

[26]見《諮詢文件》第 86 至 87 及 92 段。

[27]見《諮詢文件》第 88 段。

[28]例如，見 ISS Analytics 於 2019 年刊發的題為 "Director Overboarding: Global Trends, Definitions, and Impact" 的報告*（此報告只有英文版）*。

董事實施不同上限。

97. 反對建議的回應人士指出，雖然任職董事職位的數目是一項有用指標，但獨立非執行董事對每家董事會能付出多少時間，要視乎其個人情況和發行人業務及事務的複雜性等等。他們認為，訂立硬性上限，做法過份籠統，有些獨董可能既能幹又勤奮，身兼多個董事職位仍能應付自如，一刀切的訂立上限或會令他們無法繼續為相關董事會作出貢獻。

三年過渡期

98. 回應人士中有 76%支持訂立三年的過渡期，以實施超額任職上限，24%反對。

99. 部分回應人士認為三年過渡期太長，因超額任職的獨立非執行董事的人數始終不多，但也有一些回應人士認為香港缺乏合資格的獨董，提議延長過渡期。

我們的回應及總結

100. 經審慎考慮所有回應後，我們依然相信，訂立超額任職上限有助確保董事有足夠時間履行職責，積極參與董事會事務，促進董事會良好表現。

101. 由於大多數回應人士支持，我們會採納有關建議[29]，但會因應生效日期延至 2025 年 7 月 1 日而作出以下修改：

(a) 三年過渡期將於 2025 年 7 月 1 日開始，須於超額任職獨董出任董事的任何發行人於 2028 年 7 月 1 日或之後舉行的首次股東周年大會時符合規定；及

(b) 2025 年 7 月 1 日起，首次公開發售申請人上市時，其董事會中不得有獨立非執行董事同時出任六家或更多的香港上市發行人的董事。

102. 於過渡期內（即 2028 年 6 月 30 日或之前舉行的任何相關的股東大會均適用），現行有關超額任職獨董的選任規定將繼續適用[30]。

103. 限制獨董不得出任多於六個香港上市發行人董事職位的建議，與現行超額任職的門檻一致。我們同意，不同類型董事職位需要投入的精神時間都不相同。董事在接受委任成為任何香港上市發行人董事前，應考慮其本身既有職務所需付出的時間，以及新職位預期須投放的時間。例如，如獨立非執行董事獲邀加入某發行人的董事會，而該發行人的財

[29]《主板規則》第 3.12A 條 / 《GEM 規則》第 5.07A 條。

[30]守則條文第 B.3.4(b)條。若董事會擬提呈決議案選任某人士為獨立非執行董事，但該人士獲委任後便屬於超額任職，有關股東通函應該列明董事會認為該名人士仍可投入足夠時間履行董事責任的原因。

政年度終結日，恰巧與該獨董本身任職的其他發行人相同，該獨董就該考慮到於一年內的特定期間（例如刊發年報和中期報告前，以及舉行股東周年大會的時間），自己會否分身不暇。擔任多個董事會職位的董事亦應不時檢視其各項董事會職務，重新評估自己能否兼顧得宜。

提名委員會每年對各董事付出的時間和作出的貢獻進行評估

104. 我們建議引入新的強制披露要求，規定提名委員會每年評估各董事對董事會投入的時間及貢獻並披露其評估（作為其工作摘要的一部分）[31]。

收到的意見

105. 回應人士中有 64%支持建議，36%反對。

106. 支持建議的回應人士同意，提名委員會每年進行評估，可更清晰反映董事會效能情況，有助投資者決定是否投票支持重選相關董事。他們認為我們建議的方法，是考慮到除了擔任香港上市發行人董事職務外，其他職位亦可能需要投放大量時間，因而影響董事妥善履行職責的能力。

107. 反對建議的回應人士則認為，要客觀地評估並量化董事所付出時間和作出的貢獻並不容易。他們亦認為，資深董事因有豐富經驗，所需投放在某些職務上的時間可能較少，而資歷較淺的董事則或因欠缺經驗而付出較多時間。另有數名回應人士認為毋須另行評估董事所付出時間及作出的貢獻，因為董事會表現評核已涵蓋有關內容。

108. 有回應人士要求我們就應採用的評估標準及預期披露的形式及範圍提供進一步指引。另有人認為所披露內容應針對董事會整體，而非具名提述個別董事，否則或會令當事人尷尬，又或導致董事之間互相比較。

我們的回應及總結

109. 個別董事應當自行妥善而盡責地管理好自己的工作安排，確保自己對所任職的發行人董事會均能投放足夠時間和精力。提名委員會每年作出評估，可確保定期檢視董事是否稱職，加強董事的問責性。

110. 我們將採納建議，但行文用字會稍加修改[32]。

---

[31]見《諮詢文件》第 89 至 91 段。

[32]強制披露要求第 E(d)(iii)段。

111. 提名委員會的現有職責包括至少每年檢討董事會的架構、人數及組成。提名委員會在評估中要考慮的事宜應已納入其議程，而有關評估是獨立於董事會表現評核的。

112. 提名委員會的全面評估應涵蓋不同範疇，包括董事參與董事會的性質，及董事要有效履行職責所需作出的承擔，而不只是着眼於董事所投入的時數。提名委員會應採用一套一致的標準評估所有董事（包括委員會成員），一視同仁。雖然每一名董事的表現均會接受評估，但我們不預期發行人《企業管治報告》的披露內容中具名提述個別董事。為協助發行人遵守有關規定，新企業管治指引中將會就評估標準及預期披露水平提供指引。

(B) 獨董的獨立性（問題 8 及 9）

獨董任期上限

113. 我們建議《上市規則》加設新規定，硬性規定獨董任期以九年為限（其後獨董不再被視為獨立），並就實施上述規定提供三年過渡期[33]。

114. 我們進一步建議發行人獨董經過兩年冷靜期後可重新被視為獨董[34]。

收到的意見

獨董任期上限

115. 回應人士中，51%支持建議上限，49%反對。

116. 支持建議的回應人士同意董事會獨立性及定期更新成員組合都是良好企業管治的要素。他們認為董事會有序地更新成員組合，可在保留經驗較豐富的董事與引入新觀點之間取得健康的平衡，從而提升董事會整體效能，這樣才能為股東帶來最大的利益。 部分回應人士認為，連任多年的獨董曾參與之前的決策，加上其多年來與管理層及其他董事（甚至也可能與控股股東）建立了密切的關係，所以可能較難獨立行事。

117. 這些回應人士認同董事是否獨立可能還要視乎任期以外的其他因素，但也認為對獨董任期施加上限是可計量的決定性機制，有助促進董事會有序地更新成員組合，解決香港市場上連任多年獨董可能造成的問題。

118. 反對建議的回應人士表示獨立性是一種思維，未必受獨董任期長短影響。他們確認董事

[33] 見《諮詢文件》第 104 至 106 段及第 107 至 112 段。

[34] 見《諮詢文件》第 107 段。

會更新成員的價值，但認為現時有關連任多年的獨董的規定已足夠，並指出某些司法權區（例如美國）並未對獨董任期施加上限。

119. 多名發行人對建議上限提出以下的其他疑慮：

(a) 董事需要時間熟悉發行人及其業務。對獨董任期施加上限會令發行人失去來自連任多年的獨董多年來累積所得的知識和經驗。發行人（尤其是從事特專行業的發行人）在招聘合適的替任人選時可能會遇到困難，因為市場上合資格擔任獨立非執行董事的人選並不多；

(b) 連任多年的獨董離任可能會影響董事會成員之間的互動。新接任者熟習職務前，其履行監管職能的能力可能不如經驗豐富的獨董。強制性董事委員會（大多數成員均為獨董）的工作質素亦可能會因此而受影響；

(c) 將連任多年的獨董調為非執行董事未必是理想的做法，因為增加董事會成員人數，行政成本會增加；及

(d) 對於全部或大多數獨董均已連任多年的發行人，建議上限對他們的影響會特別強烈，因為他們將要在短時間內更換多名獨董。

120. 數名回應人士提議，為了加強獨董的獨立性，聯交所應進一步規定連任多年的獨董或所有獨董均須經由獨立股東委任及重新委任。

兩年冷靜期

121. 回應人士中，59%支持實施兩年冷靜期，41%反對。部分回應人士是因為不同意對連任多年的獨董的任期施加上限的建議而反對實施兩年冷靜期。

122. 多名回應人士質疑，連任多年的獨董離職兩年是否就足以還原其獨立性。就發行人前任財務顧問的兩年冷靜期而言，這些回應人士認為獨立非執行董事責任的性質與前財務顧問的不同，並可與其區分。有回應人士提議將冷靜期延長到至少三年，又或不設冷靜期。

三年過渡期

123. 回應人士中，69%支持就實施獨董任期上限提供三年過渡期，31%反對。

124. 支持建議的回應人士同意三年過渡期讓發行人可在一段合理的時間內對董事會的組成作出必要的變更。數名回應人士提議縮短過渡期或完全不提供過渡期。

125. 其他回應人士（包括多名發行人）提議延長過渡期（五年至七年不等）；分階段實施有

關上限；或將應用範圍收窄至僅對大部分獨董施加上限。

我們的回應及總結

126. 我們注意到不少回應人士認同定期更新董事會成員組合的重要性和必要性。定期換入新的獨董可達至董事會多元化和帶來獨立的觀點，而這對達到有效的企業管治至關重要。新獨董可提供新的見解，避免群體思維。

127. 雖然我們同意董事是否獨立不能單憑其任期判斷，我們始終認為對任期設限是一項務實的措施，有助促進董事會更新成員組合，令董事會內有更多元化的觀點。然而，我們亦明白發行人（尤其是全部或大多數獨董均已連任多年的發行人）有理據地提出的在實行上及後勤配套方面的困難。

128. 仔細考慮所有回應意見後，我們會採納有關獨董任期上限的建議，但會修改如下，以減輕回應人士提出的疑慮[35]：

(a) 六年過渡期內分階段實施–

(i) 第一階段（*2025 年 7 月 1 日開始三年過渡期；須於 2028 年 7 月 1 日或之後首次舉行的股東周年大會時符合規定*）– 發行人董事會的獨立非執行董事不得大部分均為連任多年的獨董；及

(ii) 第二階段（*2025 年 7 月 1 日開始六年過渡期；須於 2031 年 7 月 1 日或之後首次舉行的股東周年大會時符合規定*）– 發行人董事會不得有任何連任多年的獨董；及

(b) 將連任多年的獨董離職後的冷靜期延長至三年，與董事的一輪任期一致，並就此而作出另一項相應變更——若有獨董暫時停任獨董而停任時間少於三年，但其後再獲重新委任為同一發行人的獨董，則在計算「九年任期」上限時，其中間停任的時間也會須計算在內。

129. 我們希望逐漸淘汰連任多年的獨董的最終目的不變，但我們經修訂的分階段方法可給予發行人更多時間和靈活性，讓發行人可在兩輪董事任期內進行全面的繼任規劃，以有序地替換連任多年的獨董，從而減低營運受阻的風險。值得注意的是，發行人可將九年任期屆滿後的連任多年的獨董的身份轉為非執行董事，及/或於其三年冷靜期屆滿後再次

[35] 《主板規則》第 3.13A 條 / 《GEM 規則》第 5.09A 條。

委任已離職的連任多年的獨董。

130. 雖然將過渡期延長至六年將有助減輕發行人招聘合適人才以取代離職的連任多年的獨董的負擔，但我們強烈鼓勵發行人提早規劃，避免因突然大幅變更董事會成員組合而影響董事會的持續性及使經驗和管治出現斷層。

131. 在過渡期內，現時有關連任多年的獨董的規定將適用如下：(i)若所有獨董均已連任多年，有關在致股東通函內披露任期及委任新獨董的規定[36]將繼續適用於 2028 年 6 月 30 日（即第一階段結束時）或之前舉行的任何有關的股東大會；及(ii)有關重選連任多年的獨董的規定[37]將繼續適用於 2031 年 6 月 30 日（即第二階段結束時）或之前舉行的任何有關的周年股東大會。

132. 有關獨董經由獨立股東選任的提議，我們曾於 2021 年的企業管治諮詢文件中就連任多年的獨董須經由獨立股東投票重選的建議進行諮詢，但最終沒有採納該建議[38]。

133. 不少發行人認為市場上適任的獨董為數不多。我們的「董事會多元匯」專頁載有不同市場措施及外部平台的連結，以協助發行人物色及招攬適合的董事人選。

在《企業管治報告》中披露每名董事的已任職時間

134. 我們建議要求發行人在《企業管治報告》中披露每名董事的已任職時間[39]。

收到的回應

135. 回應人士中，92%支持建議，8%反對。

136. 回應人士普遍同意披露每名董事的已任職時間可提升透明度，並有助投資者評估董事會成員之間互動以及了解發行人對董事繼任問題的處理。

---

[36] 守則條文 B.2.4。

[37] 守則條文 B.2.3。

[38] 見 2021 年 12 月刊發的有關檢討《企業管治守則》及相關《上市規則》條文以及《上市規則》的輕微修訂的諮詢總結第 49 至 52 段及第 58 段。許多回應人士認為所有股東都應有權就董事會任命事宜進行投票。

[39] 見《諮詢文件》第 113 段。

我們的回應及總結

137. 由於建議獲大多數回應人士支持，我們會採納建議[40]。

(C) 董事會和全體員工的多元化（問題 10 至 14）

提名委員會有不同性別的董事

138. 我們建議增設守則條文，要求發行人的提名委員會至少有一名不同性別的董事[41]。

收到的意見

139. 回應人士中，62%支持建議，38%反對。

140. 支持建議的回應人士同意建議可擴闊提名委員會的觀點，並推動發行人在招聘事宜上達到更高度多元化。部分回應人士引用研究資料[42]，指出董事會多元化的公司通常有更佳的財務表現，且提名委員會有女成員與董事會成員性別多元化進程之間亦有相關性。

141. 反對建議的回應人士認為發行人應可自由決定提名委員會的組成，並根據績效表現（而非性別）來委任董事加入委員會。部分發行人認為建議並無必要，因為發行人董事會本身已須委任至少一名不同性別的董事。

142. 數名回應人士觀察到，爲了遵守 2024 年 12 月 31 日之後將要淘汰單一性別董事會的規定而最近才委任首名不同性別的董事的發行人，他們將逼著要委任該董事加入提名委員會，即使其並不適任亦然。有回應人士要求聯交所重新考慮實施建議的時間。

我們的回應及總結

143. 提名委員會扮演著監察董事委任情況的守門人的重要角色，確保董事會內的技能、經驗和特質有適當的平衡。委員會中有不同性別的董事應有助董事會達到更高度的多元化。舉例而言，較多元化的委員或有更大的社交網絡，因此可能會認識擁有不同經驗及背景

---

[40] 強制披露要求第 B(a)段。

[41] 見《諮詢文件》第 129 段。

[42] 舉例而言，見於 2019 年刊發針對富時 100 公司的題為 "KPMG Ridgeway Partners Nomination Committee Study" 的研究報告，以及 McKinsey & Company 於 2023 年刊發的題為 "Diversity Matters Even More" 的研究報告*（前述研究報告只有英文版）*。

的人選。因此，拓展提名委員會的關係網絡有助發行人接觸更多不同的外部人才。

144. 考慮所有回應意見後，我們會採納建議[43]。

145. 我們鼓勵只有一名不同性別的董事的發行人委任更多該性別的董事，以提高委任不同董事職務的靈活性。

員工多元化政策

146. 我們建議在《上市規則》增設規定，要求發行人就其全體員工（包括高級管理層）制定及披露多元化政策[44]。

收到的意見

147. 回應人士中，79%支持建議，21%反對。

148. 支持建議的回應人士同意員工多元化對促進建設性對話和知情決策至關重要。建議被視為促進發行人承擔提升整家公司多元化水平的責任的重要一步。一名回應人士表示全面的員工多元化政策應包括反歧視及平等機會政策以及反性騷擾政策。

149. 部分回應人士指出不同行業的發行人會按不同的步伐實現員工多元化，因此某些發行人可能無法披露有關實現員工多元化的可計量目標及相關進展。

我們的回應及總結

150. 我們的建議要求發行人除了董事會多元化政策外還須制定員工多元化政策，目的是促進更加多元共融的文化，並協助設立多元化的繼任渠道。

151. 仔細考慮所有回應意見後，我們會採納建議[45]。

152. 我們明白，對於所屬行業或營運性質令其員工傾向某一性別的發行人，要實現員工多元化可能會較難。基於此理由，我們不強制要求發行人就員工多元化設定可計量目標。不過，我們鼓勵發行人在制定員工多元化政策時聚焦於如何在董事會以外進一步實現多元共融。

---

[43] 守則條文 B.3.5。

[44] 見《諮詢文件》第 129 段。

[45] 《主板規則》第 13.92(1)條 / 《GEM 規則》第 17.104(1)條及強制披露要求第 J(b)段。

每年檢討董事會多元化政策實施

153. 我們建議將有關每年檢討發行人董事會多元化政策實施的守則條文，提升為強制披露要求[46]。

收到的意見

154. 回應人士中，80%支持建議，20%反對。

155. 支持建議的回應人士認為強制要求每年檢討董事會多元化政策實施有助確保發行人的多元化進展持續受監察，並為發行人提供有用的資料，讓其可就多元化策略作出更知情的決定。數名回應人士提議有關淘汰單一性別董事會的規定可逐步拓展（例如要求發行人董事會的女性成員比例在 2027 年 12 月 31 日前達到 30%）。

156. 數名回應人士表示多元化政策要展現清晰可見的成效需要時間，而每年檢討未必能有效掌握長遠影響。他們認為可改為每兩年或三年檢討一次，或應讓發行人自行決定檢討的頻次。

157. 回應人士亦要求澄清，若發行人已達成多元化目標（例如委任了一名不同性別董事），是否仍須每年進行檢討。

我們的回應及總結

158. 強制要求每年檢討應有助確保發行人的董事會多元化政策保持適用及有效，並可進一步促進發行人在實現多元化目標及計量相關進展上有更大的問責。

159. 仔細考慮所有回應意見後，我們會採納建議[47]。

160. 我們重申，雖然《上市規則》未有訂明相關百分比，但並不代表淘汰單一性別董事會就是最終目標。發行人應繼續評估其自身的情況及需要，定期考慮是否要進一步平衡董事會內的性別比例。因此，即使發行人已達成其現時的多元化目標，仍須每年進行檢討。

[46] 見《諮詢文件》第 129 段。

[47] 強制披露要求第 J(a)段。

分開披露高級管理層及全體員工性別比例

161. 我們建議修訂現行強制披露要求，要求發行人在《企業管治報告》中分開披露：(i)高級管理層的性別比例；及(ii)全體員工（不包括高級管理層）的性別比例[48]。

收到的意見

162. 回應人士中，77%支持建議，23%反對。

163. 支持建議的回應人士認為分開披露全體員工及高級管理層性別比例有助提升有關發行人在不同組織層面促進人才多元化方面的進展的透明度。更詳細的資料亦有助發行人就其多元化工作作出定向調整（如適用）。

164. 數名回應人士表示某些行業的發行人的性別比例不如其他行業多元化。分開披露性別比例對此類發行人未必有幫助，甚或可能會在進行對照時造成誤導。

我們的回應及總結

165. 有關披露將為投資者及市場提供有用的資料，可對發行人多元共融策略的實施進行更細緻的分析。因此，我們會採納建議[49]。

將有關臨時偏離規定的安排編納成規

166. 我們建議將聯交所就發行人臨時偏離「董事會須有不同性別董事」規定的現有指引編納成規[50]。

收到的意見

167. 回應人士中，81%支持建議，19%反對。

168. 大部分回應人士均支持建議。數名回應人士提議將寬限期由三個月延長至六個月，讓發行人有更多時間物色合適的替任董事。這些回應人士指出，在某些情況下，董事離任是超出發行人控制範圍或預期（例如因突發健康問題而離任）。

---

[48] 見《諮詢文件》第 129 段。

[49] 強制披露要求第 J(c)段。

[50] 見《諮詢文件》第 129 段。

我們的回應及總結

169. 由於獲廣泛支持，我們會採納建議 [51]。我們會維持建議的三個月寬限期，以反映發行人若出現偏離情況須立即作出行動，並與有關臨時偏離强制性委員會規定的做法一致。首要之務，所有仍只有單一性別董事的發行人應在適用於單一性別董事會發行人的過渡期在 2024 年 12 月 31 日結束前委任至少一名不同性別的董事。若在 2025 年 1 月 1 日時仍未能做到，便會違反《上市規則》，屆時聯交所將會採取適當的行動。

170. 聯交所會繼續監察發行人有否按規定委任不同性別的董事。

(D) 風險管理及內部監控（問題 15 及 16）

董事會對風險管理及內部監控系統的責任及每年檢討

171. 我們建議在《企業管治守則》原則 D.2 中強調董事會對發行人的風險管理及內部監控的責任以及其有責任檢討風險管理及內部監控系統的有效性（至少每年一次）[52]。

172. 我們建議將上述檢討風險管理及內部監控系統有效性的規定提升為強制性披露要求，並要求發行人在企業管治報告中披露特定相關資料 [53]。

收到的意見

173. 回應人士中，92%同意有關強調董事會對發行人的風險管理及內部監控的責任的建議，8%反對。回應人士普遍認同董事會監督建立合適的風險管理及內部監控系統，並定期評估風險管理及內部監控系統是否行之有效的重要性。

174. 回應人士中，84%支持有關檢討風險管理及內部監控系統（至少每年一次）並作出相關披露的建議，16%反對。數名回應人士憂慮每年進行檢討或會為小型發行人帶來過大的負擔，並提議減少檢討頻次（例如每兩年一次）。

175. 部分回應人士向聯交所提議加強有關發行人實施及維持有效的反貪污、道德及誠信政策的規定，例如加強有關利益衝突的程序及要求發行人進一步披露相關範疇的事宜。

---

[51] 《主板規則》第 13.92(2)條 / 《GEM 規則》第 17.104(2)條。

[52] 見《諮詢文件》第 142 段。

[53] 見《諮詢文件》第 143 段。

我們的回應及總結

176. 有效的風險管理及內部監控系統是良好企業管治的重要一環。聯交所重視的是發行人需要持續監察及加強其風險管理及內部監控系統。由於回應人士支持，我們會採納建議，但會修改行文用字以提高清晰度[54]。

177. 由於現今環境下風險狀況每每急速轉變，企業面對的挑戰各不相同，發行人的風險管理及內部監控系統應至少每年檢討一次。疏於檢討風險管理及內部監控系統的有效性可能會導致風險太遲才被發現而未能及時應對。

178. 我們旨在確保發行人採取更嚴謹的做法及向市場披露更高質素的資料。大部分發行人現時於企業管治報告中就其風險管理及內部監控系統披露相當詳盡及全面的資料（包括確認風險管理及內部監控系統是否有效）。

179. 有關反貪污、道德及誠信事宜的考量均是有效的風險管理及內部監控的一部分。我們日後檢討《企業管治守則》時會繼續探討如何進一步加強該等方面。

每年檢討風險管理及內部監控系統的範圍

180. 我們建議完善《企業管治守則》第 D.2 節中所載關於對風險管理及內部監控系統的有效性進行年度檢討的範圍的現有守則條文[55]。

收到的意見

181. 回應人士中，90%支持建議，10%反對。

182. 支持建議的回應人士認為，建議中的範圍整體上均已涵蓋與發行人的風險管理及內部監控系統的有效性有關並可能影響其有效性的項目、持份者及程序。

183. 部分回應人士表示，檢討範圍包括非重大附屬公司可能會對發行人造成重大負擔（尤其是旗下有許多附屬公司的發行人）。部分回應人士提議聯交所澄清是否須由外部人士檢討風險管理及內部監控系統。

184. 儘管不少回應人士認同制定風險管理及內部監控系統的檢討未必有「適合所有公司的劃一」方法，有回應人士要求就有關檢討的範圍及要求的詳盡程度提供進一步指引。

---

[54] 強制披露要求第 H 段及《企業管治守則》原則 D.2。

[55] 見《諮詢文件》第 144 至 148 段。

我們的回應及總結

185. 由於回應人士普遍支持建議檢討的範圍，我們會採納建議，但會修改行文用字以提高清晰度[56]。

186. 要適當及有效地檢討風險管理及內部監控系統，檢討範圍必須清晰且足夠寬廣。根據現有的守則條文 D.2.1，檢討風險管理及內部監控系統有效性的範圍已包括發行人及其附屬公司。我們的建議並無擴闊現行的檢討範圍。

187. 檢討重點應為全面評估發行人及其附屬公司的風險管理及內部監控系統的運作和有效性。發行人應監督旗下附屬公司的系統，以確保其已制定足夠的程序和監控措施應對業務風險。分析的精準程度視乎發行人與旗下個別附屬公司的互動，以及附屬公司的規模和重要性。

188. 我們並無強制規定風險管理及內部監控系統檢討須由外部人士進行。我們明白不同發行人的情況各有不同，因此我們認為發行人應保有靈活性，讓其自行制定有關的檢討範圍及程序。發行人應考慮讓外部人士協助其有關檢討的好處。若檢討過程涉及外部服務提供者（例如核數師或其他外部顧問），發行人應在《企業管治報告》中披露有關外部人士的參與以及有否收到任何驗證。

189. 我們會在新企業管治指引中加入有關風險管理及內部監控系統的披露範圍和詳情以及其有效性檢討的進一步指引。

(E) 股息（問題 17）

190. 我們建議推出新的強制披露要求，發行人須具體披露其於匯報期內的股息支付政策及董事會的股息決策[57]。

收到的意見

191. 回應人士中，84%支持建議，16%反對。

192. 回應人士指出讓投資者更了解發行人的股息政策及資本配置決策（以及決策背後的理由）非常重要。部分回應人士提議披露規定範圍應擴濶，以涵蓋發行人的資本配置政策及策

[56] 守則條文 D.2.1。

[57] 見《諮詢文件》第 156 至 159 段。

略，包括股份回購及股份註銷。

193. 部分回應人士要求澄清發行人採納股息政策是否強制規定（即使發行人現時未有計劃如何配置將來的資本）。其他回應人士提出若要保留收益以支持尚未公布的未來業務計劃及項目，便會有保密方面的問題。

我們的回應及總結

194. 由於回應人士普遍支持，我們會採納建議[58]。

195. 我們的建議披露可提升有關發行人股息政策及董事會股息決策的透明度，讓發行人的投資者受惠。發行人亦可考慮整體上提供更多有關其資本配置政策的詳情。

196. 若發行人沒有股息政策，如實披露並作出解釋便已足夠。股息決策須受監管的發行人也應披露有關事實。我們不預期發行人的披露會涉及保密或商業敏感資料。

197. 如我們在《諮詢文件》中所指，其他司法權區已採取行動改善上市公司資本管理[59]。我們亦注意到刊發《諮詢文件》之後的最新發展[60]。我們鼓勵發行人不只是限於遵守《上市規則》的規定，而是更進一步加強資本管理的工作，以提升股東價值，從而幫助提高香港市場對投資者的吸引力。

(F) 其他非主要規則修訂

I. 要求發行人設定記錄日期（問題18）

198. 我們建議加入新的《上市規則》規定，將現有指引編納成規，要求發行人設定釐定哪些證券持有人合資格出席股東大會並於會上投票或獲取權益的記錄日期[61]。

收到的意見

199. 回應人士中，92%支持建議，8%反對。

200. 回應人士對有關規定表示歡迎，並認為有關規定可利便股東在股東會議上的投票表決及

[58] 強制披露要求第 M 段。

[59] 見《諮詢文件》第 154 至 155 段。

[60] 刊發《諮詢文件》後，中國證券監督管理委員會於 2024 年 11 月刊發上市公司监管指引第 10 号——市值管理，鼓勵上市公司採取措施提升公司投資價值和提供股東回報的能力。

[61] 見《諮詢文件》第 167 段。

參與。他們認為這亦有助澄清股東的股息權利，避免被指分派不公。

我們的回應及總結

201. 由於回應人士幾乎一致支持，我們會採納建議[62]。

II. 披露核數師發出的非無保留意見（問題19）

202. 我們建議將有關發行人年報中的核數師非無保留意見的建議披露編入《上市規則》[63]。

收到的意見

203. 回應人士中，94%支持建議，6%反對。

204. 回應人士同意將有關披露編納成規，並表示有關審核委員會責任及監督的披露亦有助加強問責。

205. 一名回應人士要求聯交所澄清，有關管理層在重要判斷方面的立場及根據的建議披露規定，是否僅適用於以判斷及假設為基礎的會計估算。

我們的回應及總結

206. 有關核數師發出的非無保留意見的披露將提升非無保留意見及其對發行人財務狀況的影響的透明度，而這些對投資者而言都是重要的資料。因此，我們會採納建議[64]。

207. 有關管理層在重要判斷方面的立場及根據的建議披露規定，涵蓋任何因核數師與管理層意見不一而導致核數師發出非無保留意見的情況，包括管理層拒絕提供核數師要求的資料 / 審計證據。

---

[62] 《主板規則》第 13.66(1) 條 / 《GEM 規則》第 17.78(1) 條。

[63] 見《諮詢文件》第 172 及 174 段。

[64] 《主板規則》附錄 D2 第 3.1 段 / 《GEM 規則》第 18.47 條附註。

III. 財務資料（問題20）

208. 我們建議在《企業管治守則》守則條文 D.1.2 及其附註中澄清我們預期董事會獲提供每月更新資料，並明確說明如管理層並無提供有關資料，董事有權並且應該要求提供有關資料[65]。

收到的回應

209. 回應人士中，81%支持建議，19%反對。

210. 回應人士普遍認同董事適時取得優質資料以協助董事會在知情下進行會議的重要性。

211. 部分回應人士指出提供每月的管理層賬目未必可行，又或可能會對日常業務過程中沒有編備或存有有關資料的發行人造成額外負擔。亦有回應人士表示不同的董事會需要不同的資料，聯交所不應就每月向董事會提供更新資料作出過度的規定。

我們的回應及總結

212. 由於回應人士普遍支持建議，我們會採納建議，但行文用字會略加修改[66]。

213. 董事應取得所需資料以助其作出知情決策及勤勉地履行職責。管理層應提供其在發行人日常業務過程中編備的資料，以利便董事評估發行人財務及營運表現，當中應包括每月的管理層賬目及資料更新（如有）。若董事認為管理層向其提供的資料不足，其應可要求管理層提供進一步資料。

IV. 將提名委員會規定與現有審核委員會及薪酬委員會的規定劃一（問題21）

214. 我們建議將發行人為其提名委員會、審核委員會及薪酬委員會制定書面職權範圍的規定以及暫時偏離規定的安排劃一[67]。

收到的意見

215. 回應人士中，93%支持建議，7%反對。

---

[65] 見《諮詢文件》第 178 段。

[66] 守則條文 D.1.2。

[67] 見《諮詢文件》第 180 段。

216. 大部分回應人士均支持將三個強制性董事委員會的規定劃一，以確保監管方針一致。

我們的回應及總結

217. 由於絕大多數回應人士支持，我們會採納建議[68]。

第二部分： 實施日期及過渡安排（問題 22）

218. 我們建議經修訂的《企業管治守則》及相關《上市規則》條文於 2025 年 1 月 1 日生效，並適用於 2025 年 1 月 1 日或之後開始的財政年度的《企業管治報告》及年報，而超額任職以及連任多年獨董任期的建議上限的過渡期為三年[69]。

收到的意見

219. 回應人士中，81%支持建議，19%反對。

220. 回應人士普遍支持建議的實施日期及過渡安排，但有部分回應人士提議給發行人更多時間為建議的新規定作好準備。

221. 多名回應人士指出有關獨董任期上限的三年過渡期未必足夠，尤其是就全部或大多數獨董均已連任多年的發行人而言。這些回應人士憂慮相關發行人可能難以物色合適的獨董人選，且若發行人須在相對短的時間內替換全部或大部分現任獨董，其營運亦會受影響。

我們的回應及總結

222. 我們注意到回應人士的意見，並會將實施日期改為 2025 年 7 月 1 日。經修訂的《企業管治守則》及相關《上市規則》下的新規定將適用於 2025 年 7 月 1 日或之後開始的財政年度的《企業管治報告》及年報。

223. 就過渡安排而言：

(a) 有關超額任職上限的三年過渡期將於經修訂實施日期（2025 年 7 月 1 日）開始；

---

[68] 《主板規則》第 3.23，3.27，3.27B 及 3.27C 條 / 《GEM 規則》第 5.33, 5.36, 5.36B 及 5.36C（適用於所有發行人，採用不同投票權架構的發行人除外），及《主板規則》第 8A.28A 條（適用於採用不同投票權架構的發行人）。適用於提名委員會、審核委員會及薪酬委員會的規定並不適用於第二上市海外發行人。請參閱《主板規則》第 19C.11 條。

[69] 見《諮詢文件》第 182 至 183 段。

及

(b) 我們會對獨董任期上限採納較長的過渡期（六年），於經修訂實施日期（2025 年 7 月 1 日）開始，分兩個階段實施（詳見第 128 段）。

224. 經修訂生效日期及過渡安排將有助新的企業管治規定順利實施，並讓發行人有更多時間為變更作好準備、進行妥善的繼任規劃及物色合適的獨董替代人選。儘管有經修訂安排，我們仍希望發行人積極實施及採納建議中的新變更，以加強其企業管治常規。發行人切勿待至相關過渡安排結束時才對董事會作出必要的變更。

第三部分：其他意見

225. 除就《諮詢文件》的建議收到的回應意見外，我們亦收到好些有關改良我們的企業管治框架的進一步措施的寶貴意見。由於這些意見不在本次諮詢的範圍內，我們或會在日後檢討時適當考慮有關意見。部分多次出現的意見概述如下。

增加董事會的獨董比例

226. 多名回應人士提議聯交所將董事會中獨董的最低比例由三分之一 [70]增至至少大多數成員均為獨董，並認為這對沒有獨立董事會主席的發行人尤其重要。這些回應人士認為若董事會大多數成員均為獨董，將可促進獨董積極參與董事會事務，並有助他們更有效履行共同職責。他們認為增加獨董人數亦會給予發行人更多空間進行謹慎的繼任規劃，更有意義地更新成員組合。

提名委員會主席由獨董擔任

227. 多名回應人士提議聯交所規定提名委員會主席須由獨董擔任，讓提名委員會（現時可由董事會主席或獨董擔任主席 [71]）與審核及薪酬委員會劃一。

香港獨董薪酬

228. 數名回應人士指出《諮詢文件》中多項建議都會對獨董造成影響，而香港獨董的薪酬水平低於好些其他主要市場，有能之士或會因此而不願出任獨董。有回應人士提議進行有關香港獨董薪酬的市場調查，並在《上市規則》中反映發行人須為獨董提供適當的薪酬。

[70] 《主板規則》第 3.10A 條 / 《GEM 規則》第 5.05A 條。

[71] 《主板規則》第 3.27A 條 / 《GEM 規則》第 5.36A 條。

附錄一： 回應人士名單

會計師行 (共 6 名)	
1	香港立信德豪會計師事務所有限公司
2	德勤·關黃陳方會計師行
3	安永會計師事務所
4	畢馬威會計師事務所
5	羅兵咸永道會計師事務所
6	信永方略風險管理有限公司
企業融資公司 / 銀行 (共 4 名)	
1	中國國際金融香港資產管理有限公司
2	Independent Audit Limited
3-4	2 家要求不公開名稱的企業融資公司 / 銀行
投資管理公司 (共 15 名)	
1	貝萊德
2	天利投資
3	富達國際
4	Impax Asset Management
5	領展資產管理有限公司
6	Norges Bank Investment Management
7	荷寶投資管理集團
8	普徠仕
9-15	7 家要求不公開名稱的投資管理公司

律師事務所 (共 15 名)	
1	貝克·麥堅時律師事務所
2	高偉紳律師行
3	達維律師事務所
4	凱易律師事務所
5	瑞生國際律師事務所有限法律責任合夥
6	西盟斯律師行
7	世達國際律師事務所
8	司力達律師樓
9	北京市海問（深圳）律師事務所
10-15	6 家要求不公開名稱的律師事務所
上市發行人 (共 66 名)	
1	友邦保險控股有限公司
2	國泰航空有限公司 [1]
3	冠君產業信托
4	長江實業集團有限公司
5	中電控股有限公司
6	大禹金融控股有限公司
7	新奧能源控股有限公司
8	鷹君集團有限公司

[1] 國泰航空有限公司的回應意見與太古股份有限公司及太古地產有限公司的回應意見完全一致，故該三份回應意見視作一份。

9	國泰君安國際控股有限公司
10	凱易律師事務代表永利澳門有限公司
11	朗廷酒店投資與朗廷酒店投資有限公司
12	美圖公司
13	新濠國際發展有限公司
14	香港鐵路有限公司
15	泓富產業信託
16	保誠有限公司
17	華富建業國際金融有限公司
18	新鴻基地產發展有限公司
19	太古股份有限公司
20	太古地產有限公司
21	電視廣播有限公司
22	騰訊控股有限公司
23	東亞銀行有限公司
24	香港上海大酒店有限公司
25	永泰地產有限公司
26-66	41 家要求不公開名稱的上市發行人 [2, 3]

[2] 一家要求不公開名稱的上市發行人的回應意見與兩個要求不公開名稱的個人的回應意見完全一致，故該三份回應意見視作一份。

[3]一家要求不公開名稱的上市發行人的回應意見與另一家要求不公開名稱的上市發行人的回應意見完全一致的情況發生兩次。我們把每組相同的回應意見視作一個回應意見，故該四份回應意見視作兩份。

其他企業 (共 23 名)	
1	艾華迪風險諮詢有限公司
2	天智合規顧問有限公司
3	Copeland and Partners Limited
4	億康先達國際有限公司
5	Glass Lewis
6	嘉里控股有限公司
7	睿力風險咨詢有限公司
8	合眾願企業諮詢有限公司
9	甫瀚諮詢（上海）有限公司
10	方圓企業服務集團（香港）有限公司
11	The 30% Club Hong Kong
12	The DCRO Risk Governance Institute
13	平等機會委員會
14	婦女基金會
15	Webb-site
16	女性聯盟
17	紫頂股東服務
18-23	6 家要求不公開名稱的其他企業 [4]
專業團體 / 行業組織 (共 28 名)	
1	亞洲公司治理協會

[4] 一家要求不公開名稱的其他企業的回應意見與一個要求不公開名稱的個人的回應意見完全一致，故該兩份回應意見視作一份。

2	亞洲證券業與金融市場協會資產管理組
3	香港資本市場專業人員協會
4	香港女會計師協會與深港澳女董事聯盟
5	香港特許金融分析師學會與 CFA 協會
6	中國獨立非執行董事協會
7	香港工業總會
8	香港總商會
9	香港獨立非執行董事協會
10	香港會計師公會
11	香港投資基金公會
12	香港投資者關係協會
13	香港專業及資深行政人員協會
14	香港房託基金協會有限公司
15	香港證券及期貨專業總會
16	International Corporate Governance Network
17	香港專業投資者協會
18	香港上市公司商會
19	香港中華廠商聯合會
20	香港公司治理公會
21	香港保險業聯會
22	香港董事學會
23	The Institute of Internal Auditors Hong Kong Limited

24	香港律師會
25	香港地產建設商會 [5]
26	香港華人會計師公會
27-28	2 家專業團體 / 行業組織要求以不具名方式公開其意見
個人 (共 104 名)	
1	Andy Clay
2	Anthony Cheung
3	Augustus Cheng
4	Chui Man Lung Everett
5	Diana David
6	Dr. Lawrence Wong
7	Enrique Becerra Soto
8	Fiona Nott
9	Ivy Au Yeung
10	Jessie Zhang
11	Joanna Hotung
12	John Gale
13	Ka Shi Lau
14	Lee Kwan Hung
15	Leung Sze Man
16	Li Siu Kei
17	Mary Mulvihill
18	Mok Chi Ming
19	Patrick B Paul

[5] 香港地產建設商會認同香港上市公司商會載於其回應意見的有關對連任多年的獨董的任期設硬性上限的建議的觀點，故該兩份回應意見視作一份。

20	Steve Ong
21	Steve Wong
22	Susan Holliday
23	Wai Man Ho
24	Wu Wanqi
25	Yuk Shau Celina Chan
26	李一俊
27	陸澄
28-104	77 個要求不公開名稱的個人 [6]

備注:

1. *若回應意見的全文皆與另一份回應意見完全一致，即作「重複回應意見」處理，進行量化及定性分析是均不予計算。*

2. *回應意見總數根據接獲的意見數目而非該等意見代表的相關個人數目計算。*

[6] 四名要求不公開名稱的個人的回應意見完全相同。因此，該四份回應意見視作一份。

附錄二： 量化分析結果概要

諮詢問題	反饋意見 [1]		
	同意	不同意	沒有意見
(A) 董事會效能			
I. 委任首席獨立非執行董事			
1. 您是否同意我們的建議，引入新守則條文，規定並非由獨立董事擔任董事會主席的發行人指定一名獨立非執行董事為首席獨立非執行董事，以加強與投資者和股東的互動？	132 (59%)	93 (41%)	25
II. 強制董事接受培訓			
2. (a) 就董事的持續專業發展而言，您是否同意我們的建議，規定所有現有董事須持續進行強制專業發展（不指定最少培訓時數）？	196 (90%)	21 (10%)	33
2. (b) 就董事的持續專業發展而言，您是否同意我們的建議，規定初任董事在其獲委任後 18 個月內須完成至少 24 小時的培訓？	192 (87%)	28 (13%)	30
2. (c) 就董事的持續專業發展而言，您是否同意我們的建議，將「初任董事」界定為(a)首次獲委任為聯交所上市發行人董事；或(b)過去三年或以上未有擔任聯交所上市發行人董事的人士？	178 (86%)	29 (14%)	43
2. (d) 就董事的持續專業發展而言，您是否同意我們的建議，訂明持續專業發展規定須涵蓋的特定主題？	162 (76%)	50 (24%)	38

[1] 共有 250 份沒有重複的市場回應意見（同意 / 不同意）。未回應或並無對有關建議清楚表態的回應人士意見不予考慮。

諮詢問題	反饋意見 [1]		
	同意	不同意	沒有意見
3. 您是否同意《企業管治守則》原則 C.1 及守則條文 C.1.1 的建議相應修訂？	168 (86%)	28 (14%)	54
III. 董事會表現評核			
4. 您是否同意我們的建議，將現行的建議最佳常規提升至守則條文，規定發行人至少每兩年進行一次董事會表現評核，並作出守則條文 B.1.4 所載的披露？	162 (73%)	60 (27%)	28
IV. 董事會技能表			
5. 您是否同意我們的建議，引入新守則條文，規定發行人建立董事會技能表並作出守則條文 B.1.5 所載的披露？	157 (72%)	62 (28%)	31
V. 超額任職獨董及董事付出的時間			
6. (a) 就我們建議引入「硬性限制」，規定獨立非執行董事最多只能出任六家上市發行人的董事而言，您是否同意引入「硬性限制」，以確保獨立非執行董事能付出足夠時間以處理上市發行人的工作？	163 (69%)	73 (31%)	14
6. (b) 就我們建議引入「硬性限制」，規定獨立非執行董事最多只能出任六家上市發行人的董事而言，您是否同意就實施硬性限制提供三年的過渡期？	157 (76%)	49 (24%)	44
7. 您是否同意我們的建議，引入新的強制披露要求，規定提名委員會每年評估各董事對董事會投入的時間及貢獻並披露其評估？	137 (64%)	76 (36%)	37

諮詢問題	反饋意見 [1]		
	同意	不同意	沒有意見
(B) 獨董的獨立性			
8. (a) 就我們建議硬性規定獨董任期以九年為限，其後獨董不再被視為獨立而言，您是否同意引入硬性規定以加強董事會獨立性？	126 (51%)	120 (49%)	4
8. (b) 就我們建議硬性規定獨董任期以九年為限，其後獨董不再被視為獨立而言，您是否同意發行人獨董經過兩年冷靜期後可重新被視為獨董？	121 (59%)	83 (41%)	46
8. (c) 就我們建議硬性規定獨董任期以九年為限，其後獨董不再被視為獨立而言，您是否同意就實施上述硬性規定提供三年過渡期？	141 (69%)	63 (31%)	46
9. 您是否同意我們的建議，要求所有發行人在《企業管治報告》中披露每名董事的已任職時間？	195 (92%)	16 (8%)	39
(C) 董事會及員工多元化			
10. 您是否同意我們建議增設守則條文，要求發行人的提名委員會至少有一名不同性別的董事？	134 (62%)	81 (38%)	35
11. 您是否同意我們建議在《上市規則》增設規定，要求發行人就其全體員工（包括高級管理層）制定及披露多元化政策？	164 (79%)	43 (21%)	43
12. 您是否同意我們建議將有關每年檢討發行人董事會多元化政策實施的守則條文，提升為強制披露要求？	164 (80%)	41 (20%)	45

諮詢問題	反饋意見 [1]		
	同意	不同意	沒有意見
13. 您是否同意我們建議修訂強制披露要求，要求發行人在《企業管治報告》中分開披露：(i)高級管理層的性別比例；及(ii)全體員工（不包括高級管理層）的性別比例？	165 (77%)	48 (23%)	37
14. 您是否同意我們的建議，如附錄一裏的《主板規則》第 13.92(2)條擬稿所載，將聯交所就發行人臨時偏離「董事會須有不同性別董事」規定的現有指引編納成規？	162 (81%)	37 (19%)	51
(D) 風險管理及內部監控			
15. (a) 您是否同意我們的建議，在原則 D.2 中強調董事會對發行人的風險管理及內部監控的責任以及其有責任（至少）每年一次檢討風險管理及內部監控系統的有效性？	193 (92%)	17 (8%)	40
15. (b) 您是否同意我們的建議，將（至少）每年一次檢討風險管理及內部監控系統有效性的規定提升為強制性規定，並要求發行人披露強制披露要求第 H 段所述項目？	178 (84%)	33 (16%)	39
16. 您是否同意我們的建議，完善《企業管治守則》第 D.2 節中所載關於（至少一次）對風險管理及內部監控系統進行年度檢討的範圍的現有守則條文？	184 (90%)	20 (10%)	46
(E) 股息			
17. 您是否同意我們的建議，推出新的強制披露要求，發行人須具體披露其於匯報期內的股息支付政策及董事會的股息決策。	168 (84%)	33 (16%)	49

諮詢問題	反饋意見 [1]		
	同意	不同意	沒有意見
(F) 其他非主要規則修訂			
I. 要求發行人設定記錄日期			
18. 您是否同意我們的建議，加入新的《上市規則》規定，要求發行人設定釐定哪些證券持有人合資格出席股東大會並於會上投票或獲取權益的記錄日期？	180 (92%)	16 (8%)	54
II. 披露核數師發出的非無保留意見			
19. 您是否同意我們的建議，將有關發行人核數師發出的非無保留意見的建議披露編入《上市規則》？	179 (94%)	11 (6%)	60
III. 財務資料			
20. 您是否同意我們的建議，在守則條文第 D.1.2 條及其附註澄清我們預期董事會獲提供每月更新資料？	162 (81%)	37 (19%)	51
IV. 將提名委員會規定與現有審核委員會及薪酬委員會的規定劃一			
21. 您是否同意我們的建議，將發行人為其提名委員會、審核委員會及薪酬委員會制定書面職權範圍的規定以及暫時偏離的安排劃一，如附錄一裏的《主板規則》第 3.23、3.27、3.27B、3.27C 及 8A.28A 條擬稿所載？	180 (93%)	14 (7%)	56
實施日期及過渡安排			
22. 您是否同意建議中有關 2025 年 1 月 1 日或之後開始的財政年度的實施日期及過渡安排（見《諮詢文件》第 182 至 183 段）？	150 (81%)	36 (19%)	64

附錄三：《主板上市規則》修訂

A 部分：《主板上市規則》的修訂

第三章

總則

授權代表、董事、董事委員會及公司秘書

…

董事

…

董事培訓

3.09F 上市發行人每名董事在發行人的每個財政年度均須參與持續專業發展。

3.09G 《上市規則》第 3.09F 條規定的持續專業發展須至少涵蓋以下每一個主題：

(1) 董事會、其轄下委員會以及董事的角色、職能及責任，以及董事會效能；

(2) 發行人在香港法例及《上市規則》下的責任及董事職責，以及與履行該等責任及職責有關的主要法律及監管發展（包括《上市規則》的更新）；

(3) 企業管治及環境、社會及管治事宜（包括與發行人及其業務有關的可持續或氣候相關風險及機遇方面的發展）；

(4) 風險管理及內部監控；及

(5) 與發行人有關的行業特定發展、業務趨勢及策略方面的更新。

3.09H 初任董事須於獲委任後 18 個月內完成《上市規則》第 3.09F 條所規定的不少於 24 小時的持續專業發展培訓。初任董事若於獲委任前三年內曾出任在主板或GEM以外

的交易所上市的發行人董事，則須於獲委任後18個月內完成《上市規則》第 3.09F條所規定的不少於12小時的持續專業發展培訓。

註： *1.* *就本條規定而言，「初任董事」指(i)首次獲委任為在主板或GEM上市的發行人董事（即之前沒有在主板及GEM上市的發行人擔任董事的經驗）；或(ii)在獲委任前的三年內未有在主板或GEM上市的發行人擔任董事的人士。*

2. *若初任董事在完成第3.09H條所規定時數的持續專業發展培訓前不再擔任在主板或GEM上市的發行人的董事，並於此首個任期結束後三年內再獲委任為在主板或GEM上市的發行人的董事，該人士將須於再獲委任後的18 個月內完成餘下時數的培訓。*

…

3.12 除履行《上市規則》第 3.08、3.09、3.12A、~~及~~ 3.13 及 3.13A 條的要求及持續責任外，每名獨立非執行董事的個性、品格、獨立性及經驗均必須足以令其有效履行該職責。如本交易所認為董事會的人數或上市發行人的其他情況證明有此需要，本交易所可規定獨立非執行董事的最低人數多於三名。

3.12A 每名獨立非執行董事不得同時出任多於六家在主板或GEM上市的發行人的董事。

超額任職

註： *作為過渡安排，於 2028年6月30日尚出任多於六家在主板或GEM上市發行人董事的獨立非執行董事，必須在其出任董事的任何上市發行人於2028年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會結束前符合本條規定。*

…

3.13A 如發行人董事會有任何獨立非執行董事已出任獨立非執行董事達九年或以上，於該九年任期屆滿後舉行的發行人股東周年大會結束時，該發行人不得再留任有關獨立非執行董事。

連任多年的獨董

註： *1.* *作為過渡安排，發行人董事會不得有以下情況：*

(i) *於2028年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會結束時，其大部分獨立非執行董事均已出任達九年或以上；及*

(ii) 於2031年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會結束時，其有任何已出任達九年或以上的獨立非執行董事。

2. 就本條規定而言，「九年」由獨立非執行董事獲委任當日或（如其於上市前獲委任）發行人上市當日起計算。其間若該人士在出任獨立非執行董事達九年之前曾停止出任該發行人獨立非執行董事不足三年，則該段停任期間亦計算在其任期當中。

3. 之前曾於上市發行人董事會出任獨立非執行董事達九年或以上的人士，如其符合下述條件，本交易所將允許其後獲同一發行人重新委任為獨立非執行董事：(i)符合《上市規則》第3.13條所載有關獨立性的指引；及(ii)於發行人擬作重新委任之日前三年內任何時間均不曾出任該上市發行人、其控股公司或其任何相關附屬公司或其任何核心關連人士的董事。

…

第十三章

股本證券

持續責任

一般事項

…

環境及社會事宜

…

13.92 (1) 發行人~~提名委員會（或董事會）~~須訂有關於董事會成員多元化及僱員（包括高級管理層）多元化的政策，並於企業管治報告內披露該有關的多元化政策或政策摘要。 多元化

(2) 董事會多元化因應每名發行人的情況而各有不同。儘管董事會成員是否多元化可因應多項因素來考量（包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗），但聯交所不會視成員全屬單一性別的董事會達到成員多元化。若發行人於任何時間未能符合有關委任不同性別的董事會成員的規定，須立即刊發公告列載相關詳情及理由。發行人須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定後的三個月內）委任適當的董事會成員以符合有關規定。

~~*註： 在過渡安排下，董事會成員全屬單一性別的發行人須在不遲於2024年12月31日前委任至少一名其他性別的董事。*~~

…

B 部分：附錄 C1 的修訂

C. 企業管治 / 環境、社會及管治

附錄C1

《企業管治守則》

…

第一部分 - 強制披露要求

為增加透明度，發行人必須列載其年報所涵蓋會計期間的以下資料，以及盡量包括於會計期間後至刊發年報當日前期間的重大事項。發行人若不符合此規定，將被視作違反《上市規則》。

…

B. 董事會

(a) 董事會的組成（按董事類別劃分），當中包括主席、執行董事、非執行董事、~~及~~獨立非執行董事及首席獨立非執行董事（如有）的姓名，以及每名董事的任期及當前委任期間；

首席獨立非執行董事

…

(i) ~~具名列載每名董事如何遵守了守則條文第 C.1.4 條。~~確認所有董事（具名列載）均已於報告期內參與《上市規則》第 3.09F、3.09G 及 3.09H 條規定的持續專業發展。有關確認應充分載列每名董事的詳情，包括：

董事培訓

(i) 於報告期內完成的持續專業發展總時數；

(ii) 所接受的持續專業發展的形式，包括是採用外部抑或內部培訓提供者，又或有關專業發展是否自修而來。就每名董事採用的每種持續專業發展

形式，披露完成的培訓時數、所涵蓋的培訓主題以及（如適用）相關培訓提供者的描述（例如名稱及／或類型）；及

(iii) 此外，就任何須符合《上市規則》第 3.09H 條規定的董事而言（如適用），聲明有關董事已根據第3.09H條完成所規定的持續專業發展。

…

E. 董事會轄下的委員會

有關審核委員會、薪酬委員會、提名委員會、風險委員會（如有）及企業管治職能各自的下列資料：

…

(d) 年內工作摘要，包括：

…

(iii) 就提名委員會而言：披露(1)年內有關提名董事的政策，包括提名委員會年內就董事候選人採納的提名程序、~~以及~~遴選及推薦準則以及(2)其就每名董事對董事會投入的時間及貢獻、能否有效履行職責作出的評估，當中須考慮董事的專業資格及工作經驗、現有在主板或GEM上市的發行人董事職位及該董事其他重大外部事務所涉及時間投入以及其他與董事的個性、品格、獨立性及經驗有關的因素或情況；

超額任職

註： 就此規定而言：

1 「重大外部事務所涉及時間投入」包括所有需要投入大量時間、在主板或GEM上市的發行人董事職務以外的外部事務，例子包括在主板或GEM以外的交易所上市的發行人的董事職務、全職工作、主要顧問工作、重大公務職責以及法定機構或非牟利機構董事職務及其他參與；及

2 「其他與董事的個性、品格、獨立性及經驗有關的因素或情況」

包括在評估董事是否能有效履行其職責時應合理考慮的董事個別情況的任何變更或發展。

...

H. 風險管理及內部監控

內部監控

~~若~~發行人根據守則條文第D.2.1條~~，在《企業管治報告》內~~就其及其附屬公司的~~說明董事會已經作出有關~~風險管理及內部監控系統的有效性所作的檢討（至少每年一次）~~，則必須披露以下~~的詳情，包括：

(a) 董事會聲明：(i)確認其在發行人風險管理及內部監控系統方面的責任；及(ii)確認發行人風險管理及內部監控系統可適當及有效達到《企業管治守則》原則D2所述的目的；

(b) 風險管理及內部監控系統的主要特徵，包括識別、評估及管理重大風險的流程以及適時、準確及完整披露須予披露的資料（包括內幕消息及任何其他就預防發行人證券出現虛假市場而言屬必要的資料）的程序；

(c) 報告期內有關(i)發行人的風險評估（包括環境、社會及管治風險）以及(ii)風險管理及內部監控系統的任何重大變更；

(~~a~~d) 發行人是否設有內部審核功能；

(e) 內部部門（例如內部審核部門（如有））及外部服務提供者有關檢討發行人風險管理及內部監控系統的有效性的責任，以及有關檢討的流程及頻次；

(f) 佐證董事會認為風險管理及內部監控系統適當及有效的資料，包括（如適用）任何來自管理層、董事會轄下負責發行人風險管理及內部監控的相關委員會以及任何其他內部部門（例如內部審核部門（如有））、發行人獨立核數師及／或其他外部服務提供者的確認；及

(g) 檢討範圍及檢討結果的詳情，包括在該報告期內發現的重大監控失誤或弱項（或之前已匯報但仍未解決者）以及任何所採取或擬採取以解決有關監控失誤或弱項的補救措施。

~~(b) 風險管理及內部監控系統檢討的頻次以及所涵蓋期間；及~~

~~(c) 說明發行人認為該等風險管理及內部監控系統是否有效及足夠。~~

…

J. 多元化

(a) (i)發行人的董事會多元化政策或政策摘要，當中應包括為推行董事會成員性別多元化~~執行政策~~而定的~~任何~~可計量目標（例如目標數字和時間表）及發行人為建立一個可以達到性別多元化的潛在董事繼任人人才庫所採取的措施；及(ii)發行人於年內對董事會多元化政策實施情況的檢討結果（包括實現發行人目標的進度~~達標的進度~~及發行人如何得出其結論）；

多元化

~~(b) 披露及解釋：~~

~~(i) 如何及何時達到董事會成員性別多元化；~~

~~(ii) 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；及~~

~~(iii) 發行人為建立一個可以達到性別多元化的潛在董事繼任人管道所採取的措施。~~

(~~c~~b) ~~披露及解釋~~發行人有關全體員工（包括高級管理人員）多元化~~的性別比例~~的政策或政策摘要，~~一~~包括發行人為達到性別多元化而訂立的任何計劃或可計量目標（例如目標數字和時間表）及達標的進度。如適用，發行人可披露~~及~~任何會令全體員工（包括高級管理人員）達到性別多元化更具挑戰或較不相干的因素及情況~~。~~；及

(c) (i)高級管理層；及(ii)全體員工（不包括高級管理層）的性別比例。

註： 在本《企業管治守則》內，「高級管理人員」指發行人年報內提及的同一類別的人士；按附錄D2第12段，該等人士的身份須予以披露。

…

L. 投資者關係

(a) 年內發行人組織章程文件的任何重大變動；

(b) 發行人的股東通訊政策（或其摘要），應包括能供股東就影響發行人的各種事項發表意見的渠道，以及為徵求並理解股東和持份者的意見而採取的步驟；~~及~~

(c) 說明年內已檢討股東通訊政策的實施和有效性，包括發行人如何得出有關結論~~。~~；及

(d) 根據守則條文F.1.1與股東進行的互動詳情（如適用）。

首席獨立非執行董事 / 股東參與

M. 股息

股息

(a) 如發行人訂有派付股息的政策：

(i) 該政策或政策摘要，包括政策目的或目標，以及董事會在決定是否宣布、建議或派付任何股息時會考慮的主要因素；及

(ii) 確認董事就股息作出的所有決定均符合發行人股息政策；否則須就任何偏離發行人股息政策的情況說明理由。

(b) 如發行人未訂有派付股息的政策：

(i) 未訂有有關政策的事實；及

(ii) 未訂有有關政策的理由；

(c) 不論發行人是否訂有派付股息的政策，發行人亦須：

(i) （如董事會宣派股息（中期或末期股息））任何大幅偏離上年同期股息率的理由；及

(ii) （如董事會決定不宣派任何股息）董事作出有關決定的原因及發行人擬採取以提升投資者回報的措施（如有）。

…

第二部分 - 良好企業管治的原則、守則條文及建議最佳常規

…

B. 董事會組成及提名

B.1 董事會組成、繼任及評核

…

守則條文

…

~~B.1.3 董事會應每年檢討發行人董事會多元化政策的實施及有效性。~~ 多元化

B.1.43 發行人應制定機制，以確保董事會可獲得獨立的觀點和意見，並在其《企業管治報告》中披露該機制。董事會應每年檢討該機制的實施及有效性。

B.1.4 發行人應至少每兩年對董事會表現進行正式的評核。發行人應在《企業管治報告》中確認其是否已在報告期內進行評核。如否，應說明下一次董事會表現評核將於何時進行。如發行人已在報告期內進行董事會表現評核，則應在《企業管治報告》中披露： 董事會評估

(a) 是次董事會表現評核是由內部還是外部服務提供者進行；

(b) 進行董事會表現評核的方式，包括評核範圍及參與的負責部門／委員會／外部服務提供者；

(c) 任何參與董事會表現評核的外部服務提供者與發行人或其任何董事之間的關係（如有）；及

(d) 董事會表現評核結果的詳情，包括須作出重大改善的地方（如

在董事會表現評核中發現）以及因應董事會表現評核結果而採取或計劃採取的措施。

B.1.5 發行人應編制董事會技能表並在《企業管治報告》中作出披露，當中所載資料應包括：

董事會技能表

(a) 董事會當前具備的技能組合詳情；

(b) 說明董事技能、經驗及多元化組合如何符合發行人的目的、價值觀、策略及理想文化；及

(c) （如適用）有關董事會擬獲得的任何新技能的詳情、其獲得該新技能的計劃，以及過往年度的相關計劃在匯報年度如何實現或其進度。

建議最佳常規

董事會評估

~~B.1.5 董事會應定期評核其表現。~~

…

B.2 委任、重選和罷免

…

守則條文

…

B.2.3 [將於2031年6月30日後刪除] 若獨立非執行董事在任已過九年，其是否獲續任應以獨立決議案形式由股東審議通過。隨附該決議案一同發給股東的文件中，應說明董事會（或提名委員會）為何認為該名董事仍屬獨立人士及應獲重選的原因，包括所考量的因素、董事會（或提名委員會）作此決定的過程及討論內容。

連任多年的獨董

B.2.4 [將於2028年6月30日後刪除] 若發行人的董事會內所有獨立非執行董事

均在任超過九年，發行人應：

(a) 在股東周年大會通告所隨附的致股東通函及/或說明函件中披露每名在任獨立非執行董事的姓名及任期；及

(b) 在下次的股東周年大會上委任一名新的獨立非執行董事[1]。

~~1 有關發行人委任新獨立非執行董事的規定，將於2023年1月1日或之後開始的財政年度生效。~~

B.3 提名委員會

…

守則條文

B.3.1 發行人應書面訂明提名委員會具體的職權範圍，清楚說明其職權和責任。提名委員會應履行以下責任：-

(a) 至少每年檢討董事會的架構、人數及組成（包括技能、知識及經驗方面）、協助董事會編制董事會技能表，並就任何為配合發行人的公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；

董事會技能表

(b) 物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提出建議；

(c) 評核獨立非執行董事的獨立性；~~及~~

(d) 就董事委任或重新委任以及董事（尤其是主席及行政總裁）繼任計劃向董事會提出建議；及~~。~~

(e) 支援發行人定期評估董事會表現。

董事會評估

…

B.3.4 若董事會擬於股東大會上提呈決議案選任某人士為獨立非執行董事，致

股東通函及/或有關股東大會通告所隨附的~~致股東通函及/或~~說明函件中，應該列明：

(a) 用以物色該名人士的流程、董事會認為應選任該名人士的理由以及他們認為該名人士屬獨立人士的原因；

(b) [將於2028年6月30日後刪除] 如果候任獨立非執行董事將出任第七家（或以上）在主板或GEM上市~~公司~~的發行人的董事，董事會認為該名人士仍可投入足夠時間履行董事責任的原因；

超額任職

(c) 該名人士可為董事會帶來的觀點與角度、技能及經驗；及

(d) 該名人士如何促進董事會成員多元化。

B.3.5 發行人應為提名委員會委任至少一名不同性別的董事。

多元化

C. 董事責任、權力轉授及董事會程序

C.1 董事責任

原則

每名董事須理解並時刻瞭解其作為發行人董事的職責，以及發行人的經營方式、業務活動及發展。由於董事會本質上是個一體組織，非執行董事應有與執行董事相同的受信責任以及以應有謹慎態度和技能行事的責任。為確保董事繼續在具備全面資訊及切合所需的情況下對董事會作出貢獻，所有董事均須參與持續專業發展，發展並更新其知識及技能，確保他們對發行人的業務、運作及管治政策均有適當的理解，以及完全知道自身在法規及普通法、《上市規則》、法律及其他監管規定下的職責。董事應向發行人提供其接受的持續專業發展紀錄。

董事培訓

守則條文

C.1.1 發行人應負責安排及（如有必要）資助：

(a) 新委任的董事~~均應~~在受委任時獲得全面、正式兼特為其而設的

就任須知；及

(b) 所有董事參與適合的持續專業發展~~其後亦應獲得所需的介紹及專業 發展，以確保他們對發行人的運作及業務均有適當的理解，以及完全知道本身在法規及普通法、《上市規則》、法律及其他監管規定以及發行人的業務及管治政策下的職責~~。

…

~~C.1.4 所有董事應參與持續專業發展，發展並更新其知識及技能，以確保其繼續 在具備全面資訊及切合所需的情況下對董事會作出貢獻。發行人應負責安排合適的培訓並提供有關經費，以及適切着重上市公司董事的角色、職能及責任。~~

~~*註： 董事應向發行人提供所接受培訓的紀錄。*~~

超額任職

C.1.~~5~~4 董事應於接受委任時向發行人披露其於公眾公司或組織擔任職位的數目及性質以及其他重大外部事務所涉及的時間投入~~承擔~~，其後若有任何變動應及時披露。此外亦應披露所涉及的公眾公司或組織的名稱以及顯示其擔任有關職務所涉及的時間。董事會應自行決定相隔多久作出一次披露。

C.1.~~6~~5 獨立非執行董事及其他非執行董事作為與其他董事擁有同等地位的董事會 成員，應定期出席董事會及其同時出任委員會成員的委員會的會議並積極參與會務，以其技能、專業知識及不同的背景及資格作出貢獻。一般而言，他們並應出席股東大會，對公司股東的意見有全面、公正的了解。

註： 非執行董事出席股東大會是非常重要的。獨立非執行董事常是董事委員會的主席或成員，理應向股東負責，在場回應股東有關其工作的提問及查詢。若董事缺席股東大會，便不能對股東的意見有全面、公正的瞭解。

C.1.~~7~~6 獨立非執行董事及其他非執行董事須透過提供獨立、富建設性及有根據的意見對發行人制定策略及政策作出正面貢獻。

C.1.~~8~~7 發行人應就其董事可能會面對的法律行動作適當的投保安排。

建議最佳常規

C.1.8 如主席並非獨立非執行董事，發行人應委任一名獨立非執行董事為首席獨立非執行董事，以(a)作為其他董事與股東的中間人；及(b)當與主席或管理層的一般溝通渠道不足時，作為其他董事和股東的聯絡點。

首席獨立非執行董事

…

D. 核數、內部監控及風險管理

D.1 財務匯報

…

守則條文

…

D.1.2 管理層應每月向董事會成員提供更新資料（董事會及各董事亦有權索閱並應該索閱有關資料），載列有關發行人的財務及營運表現，財務狀況及前景的公正及易於理解的評估，內容足以讓董事履行《上市規則》第 3.08條及第十三章所規定的職責。

管理層賬目

註： 所提供的資料可應包括（如有）每月的管理層賬目及資料更新、有關將提呈董事會商議事項的背景或說明資料、披露文件、預算、預測以及~~每月財務報表及~~其他相關內部財務報表~~（例如每月的管理層賬目及資料更新）~~。預算方面，若事前預測與實際數字之間有任何重大差距，亦應一併披露及解釋。

…

D.2 風險管理及內部監控原則

董事會負責評估及釐定發行人達成策略目標時所願意接納的風險性質及程度~~，~~

內部監控

~~並 確保發行人設立及維持合適及有效的風險管理及內部監控系統~~。上述風險包括但不限於與環境、社會及管治有關的重大風險（詳情見《上市規則》附錄C2的《環境、社會及管治報告~~指引~~守則》）。

董事會有責任確保發行人設有並維持適當及有效的風險管理及內部監控系統，以 處理所識別的風險、保障發行人資產、預防及偵測詐騙、不當行為和損失、確保發行人財務報告準確無誤以及遵守適用法律及規例。董事會應持續監督管理層對風險管理及內部監控系統的設計、實施及監察，並有責任確保發行人及其附屬公司至少每年檢討風險管理及內部監控系統的有效性，而管理層應向董事會提供有關系統是否有效的確認。

守則條文

內部監控

~~D.2.1 董事會應持續監督發行人的風險管理及內部監控系統，並確保最少每年檢討一次發行人及其附屬公司的風險管理及內部監控系統是否有效，並在《企業管治報告》中向股東匯報已經完成有關檢討。有關檢討應涵蓋所有重要的監控方面，包括財務監控、運作監控及合規監控。~~

D.2.~~2~~1 董事會~~每年進行檢討時，~~應確保有足夠的資源就發行人及其附屬公司的風險管理及內部監控系統的效能進行（至少每年一次）的檢討。檢討範圍應涵蓋所有重大監控措施，包括財務、營運及合規監控措施，其中應~~在會計、內部審核、財務匯報職能方面以及與發行人環境、社會及管治表現和匯報相關的資源、員工資歷及經驗，以及員工所接受的培訓課程及有關預算是足夠的。~~特別考慮：

~~D.2.3 董事會每年檢討的事項應特別考慮下列各項：~~

(a) 自上年檢討後，重大風險（包括環境、社會及管治風險）的性質及嚴重程度的轉變、以及發行人應付其業務轉變及外在環境轉變的能力；

(b) 管理層持續監察風險（包括環境、社會及管治風險）及內部監控系統的工作範疇及素質，及（如適用）內部審核功能及其他保證提供者的工作；

(c) 向董事會（或其轄下委員會）傳達監控結果的詳盡程度及次

數，~~此有~~以助董事會評核發行人的~~監控情況及~~風險管理及內部監控系統~~的有效程度~~是否充足及有效；

(d) 期~~內發生~~檢討風險管理及內部監控系統期間發現的重大監控失誤或~~發現的重大監控~~弱項，以及因此導致未能預見的後果或緊急情況的嚴重程度，而該等後果或情況對發行人的財務表現或情況已產生、可能已產生或將來可能會產生的重大影響，以及為解決有關監控失誤或弱項而採取的任何措施；~~及~~

(e) 發行人有關財務報告及遵守《上市規則》規定的程序是否有效；及~~。~~

(f) 發行人用於設計、實施及監察風險管理及內部監控系統的內部及外部資源（包括員工資歷及經驗、培訓課程以及發行人在會計、內部審核及財務匯報職能方面的預算）以及與發行人環境、社會及管治表現和匯報相關的資源是否足夠。

註： 有關風險管理及內部監控系統的檢討範圍，發行人應參閱本交易所發布並載於本交易所網站不時修訂的指引。

~~D.2.4 發行人應在《企業管治報告》內以敘述形式披露其如何在報告期內遵守風險管理及內部監控的守則條文。具體而言，有關內容應包括：~~

~~(a) 用於辨認、評估及管理重大風險的程序；~~

~~(b) 風險管理及內部監控系統的主要特點；~~

~~(c) 董事會承認其須對風險管理及內部監控系統負責，並有責任檢討該等制度的有效性。董事會亦應闡釋該等系統旨在管理而非消除未能達成業務目標的風險，而且只能就不會有重大的失實陳述或損失作出合理而非絕對的保證；~~

~~(d) 用以檢討風險管理及內部監控系統有效性的程序及解決嚴重的內部監控缺失的程序；及~~

~~(e) 處理及發布內幕消息的程序和內部監控措施。~~

D.2.~~5~~2 發行人應設立內部審核功能。沒有內部審核功能的發行人須每年檢討是否需要增設此項功能，並在《企業管治報告》內解釋為何沒有這項功能。

註：

1 內部審核功能普遍是對發行人的風險管理及內部監控系統是否足夠和有效作出分析及獨立評估。

2 擁有多家上市發行人的集團可讓旗下成員公司共用集團資源去執行內部審核功能。

D.2.~~6~~3 發行人應制定舉報政策及系統，讓僱員及其他與發行人有往來者（如客戶及供應商）可暗中及以不具名方式向審核委員會（或任何由獨立非執行董事佔大多數的指定委員會）提出其對任何可能關於發行人的不當事宜的關注。

D.2.~~7~~4 發行人應制定促進和支持反貪污法律及規例的政策和系統。

~~**建議最佳常規**~~

~~D.2.8 董事會可於《企業管治報告》中披露已取得管理層對發行人風險管理及內部監控系統有效性的確認。~~

~~D.2.9 董事會可於《企業管治報告》中披露任何重要關注事項的詳情。~~

…

F. 股東參與

F.1 有效溝通及股東會議的進行

原則

董事會應負責與股東持續保持對話，尤其是藉正式會議（包括股東~~周~~年大會~~或~~

其他全體會議）及發行人股東溝通政策下的其他適當渠道與股東溝通及鼓勵他們的參與。此外，發行人召開股東大會應預留足夠時間向股東發出通知，並提供足夠的資料，讓股東得知有關投票表決的詳細程序，同時亦應安排在股東會議上回答股東的問題。

守則條文

~~F.1.1 發行人應訂有派付股息的政策並於年報內披露。~~

股息

~~F.2 股東大會~~

~~原則~~

~~發行人召開股東大會須給予股東充分通知，並應確保股東熟悉以投票方式進行表決的詳細程序，同時應安排在股東大會上回答股東的提問。~~

~~守則條文~~

F.1.1 董事會（尤其是獨立非執行董事）應便於股東與其聯繫，以促進具建設性的互動及了解股東對影響發行人的事宜（包括就發行人的管治及企業策略的表現）有何看法。董事會應在企業管治報告中載列報告期內與股東互動的資料，包括：

首席獨立非執行董事／股東參與

(a) 所進行的互動的性質及數目／頻次；

(b) 參與有關互動的股東群體；

(c) 參與有關互動的發行人代表（例如行政總裁、董事會主席、獨立非執行董事、董事委員會主席及高級管理層成員）；及

(d) 發行人跟進有關互動結果的方法。

F.~~2.1~~1.2 在股東大會上，會議主席應就每項實際獨立的事宜個別提出決議案。除非有關決議案之間相互依存及關連，合起來方成一項重大建議，否則發行人應避免「捆扎」決議案。若要「捆扎」決議案，發行人應在會議通知解釋原因及當中涉及的重大影響。

註：　「實際獨立事宜」的例子包括董事提名，即每名候選人的提名應以獨立決議案的方式進行。

F.~~2.2~~1.3 董事會主席應出席股東周年大會，並邀請首席獨立非執行董事（如有）以及審核委員會、薪酬委員會、提名委員會及任何其他委員會（視何者適用而定）的主席出席。若~~有關~~任何委員會主席未克出席，董事會主席應邀請另一名委員（或如該名委員未能出席，則其適當委任的代表）出席。該人士須在股東周年大會上回答相關提問。董事會轄下的獨立委員會（如有）的主席亦應在任何批准以下交易的股東大會上回應問題，即關連交易或任何其他須經獨立股東批准的交易。發行人的管理層應確保外聘核數師出席股東周年大會，回答有關審計工作，編制核數師報告及其內容，會計政策以及核數師的獨立性等問題。

註：　在符合發行人的組織章程文件、其註冊成立地的法律及法規的情況下，透過電話或視像會議等電子途徑參與會議的上述人士可計算為親身出席會議。

F.~~2.3~~1.4 大會主席應確保在會議上向股東解釋以投票方式進行表決的詳細程序，並回答股東有關以投票方式表決的任何提問。

建議最佳常規

F.1.~~2~~5 本交易所鼓勵發行人在其《企業管治報告》中包括以下資料：

(a) 股東類別的詳情及總持股量；

(b) 接著一個財政年度的股東重要事項日誌；

(c) 公眾持股百分比，其應以發行人在年報刊發前的最後實際可行日期可以得悉、而其董事亦知悉的公開資料作為基準；及

(d) 每名高級管理人員的持股量。

…

C 部分：非主要規則修訂

第三章

總則

授權代表、董事、董事委員會及公司秘書

…

董事

…

3.11 如任何時候發行人的獨立非執行董事人數降至低於：

(1) 《上市規則》第 3.10(1)條所規定下限，或如任何時候發行人~~不~~未能符合《上市規則》第 3.10(2)條有關獨立非執行董事資格的規定；或

(2) 《上市規則》第 3.10A 條所規定，意即佔董事會人數不足三分之一。

發行人必須立即通知本交易所，並刊登公告，公布有關詳情及原因。發行人並須合理地盡力適時（無論如何於其未能~~不~~符合有關規定後的三個月內）~~，~~委任足夠人數的獨立非執行董事，以符合《上市規則》第 3.10(1)條或第 3.10A 條的規定，或委任一名能符合《上市規則》第 3.10(2) 條的規定的獨立非執行董事。

審核委員會

…

3.23 如上市發行人未能設立審核委員會，或如任何時候上市發行人未能遵守《上市規則》第 3.21及3.22條的任何其他有關審核委員會的規定，上市發行人必須立即通知本交易所，並按照《上市規則》第2.07C條的規定刊登公告，公布有關詳情及原因。~~上市~~發行人並須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定後的三個月內）~~，~~設立審核委員會

董事委員會

並以書面訂定其職權範圍，及/或委任適當人選作為審核委員會成員，以符合有關規定。

薪酬委員會

…

3.27 若發行人未能設立薪酬委員會，或於任何時候未能符合《上市規則》第3.25及3.26條的任何其他規定，須即時刊發公告載明有關詳情及理由。發行人必須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定起計三個月內）設立訂有書面職權範圍的薪酬委員會及/或委任適合人選以符合該等規定。

提名委員會

…

3.27B 董事會必須批准及以書面提供有關薪酬委員會的職權範圍，清楚界定提名委員會的權力及職責。

3.27C 若發行人未能設立提名委員會，或於任何時候未能符合《上市規則》第3.27A及3.27B條的任何其他規定，須即時刊發公告載明有關詳情及理由。發行人必須合理 地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定起計三個月內）設立訂有書面職權範圍的提名委員會及/或委任適合人選以符合該等規定。

…

第八A章

股本證券

不同投票權

…

企業管治

…

提名委員會

…

8A.28A 若具不同投票權架構的發行人未能設立提名委員會，或於任何時候未能符合《上市規則》第8A.27條（就制定提名委員會書面職權範圍或其組成而言）及第8A.28條的任何其他規定，須即時刊發公告載明有關詳情及理由。發行人必須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定起計三個月內）設立訂有書面職權範圍的提名委員會及/或委任適合人選以符合該等規定。

…

第十三章

股本證券

持續責任

...

交易及交收

...

暫停過戶及記錄日期

13.66 (1) (a) 發行人須就釐定合資格出席股東大會並在會上投票或收取權益的證券持有人身份設定記錄日期。 記錄日期

(b) 發行人~~於暫停辦理其香港上市證券的過戶或股東登記手續前，~~須公布(a)記錄日期及(b)任何暫停辦理其香港上市證券的過戶或股東登記手續。若為供股，上述公告~~按照以下規定公布有關上述暫停過戶的安排：供股者~~須至少在記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶的6個營業日前作出~~通知~~，其他情況則一律須至少在記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶的10個營業日前作出~~通知~~。如記錄日期或暫停過戶日期有所更改，則須在(i)原記錄日期（若未有暫停過戶）／暫停過戶日期或(ii)新的記錄日期（若未有暫停過戶）／暫停過戶日期（取較早者）至少5個營業日前，以書面形式通知本交易所及另行刊發公告；然而，如情況特殊以致未能通知本交易所及刊登通告者，可不受此限制，但須盡早遵守有關的規定。~~如發行人選擇不暫停過戶而採用記錄日期，本規定適用於記錄日期。~~

...

註：

…

2. 此外，如是供股，發行人須於公布記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶之後（即《第8 項應用指引》所指的除淨日之前）預留至少兩個交易日供市場買賣附權證券。如證券在本交易所的交易須暫時中斷，記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶日期將在必要時延期，以確保通知期內至少有兩個交易日可供市場買賣附權證券（該兩個交易日毋須為連續的交易日；如期間某個交易日當天有交易中斷者，則該交易日便不計算在內）。在此情況下，發行人須就修訂時間表刊發公告。

…

第十九C章

股本證券

海外發行人

第二上市

…

不適用的《上市規則》條文

…

19C.11 以下《上市規則》條文不適用於已經或正在尋求在本交易所作第二上市的海外發行人：第3.09F條；3.09G條；3.09H條；3.12A條；3.13A條；第3.17條；第3.21至3.23條；第3.25至3.27~~A~~C條；第3.28條；第3.29條；第4.06條；第4.07條；第七章；第8.08條（僅限公眾持股百分比規定）；第8.09(4)條（豁免僅限於本交易所市場以外的發行）；第8.18條（豁免僅限於本交易所市場以外的發行）；第9.11(10)(b)條；第10.05條；第10.06(2)(a)至(c)條；第10.06(2)(e)條；第10.06(4)條；第10.06(5)條；第10.06A(1)條；第10.06A(3)條；第10.06B條；第10.07(1)條；第10.07(2)至(4)條；

第10.08條；第13.11至13.22條；第13.23(1)條；第13.23(2)條；第13.25A條；第13.27條；第13.28條；第13.29條；第13.31(1)條；第13.35條；第13.36條；第13.37條；第13.38條；第13.39(1)至(5A)條；第13.39(6)至(7)條（豁免僅限於需要母公司股東批准的分拆建議以外的情況）；第13.40至13.42條；第13.44至13.45條；第13.47條；第13.48(2)條；第13.49條；第13.51(1)條；第13.51(2)條（惟海外發行人每名新董事或其管治機構每名新成員必須盡快提供第3.20條要求之聯絡資料及個人資料）；第13.51B條；第13.51C條；第13.52(1)(b)至(d)條；第13.52(1)(e)(i)至(ii)條；第13.52(1)(e)(iv)條（豁免僅限於本交易所市場以外的發行）；第13.52(2)條；第13.67條；第13.68條；第13.74條；第13.80至13.87條（豁免僅限於需要母公司股東批准的分拆建議以外的情況）；第13.88條；第13.89條；第13.91條；第十四章；第十四A章；第十五章（豁免僅限於本交易所市場以外的發行）；第十六章（豁免僅限於本交易所市場以外的發行）；第十七章；第4項應用指引（豁免僅限於本交易所市場以外的發行）；第15項應用指引第1至3(b)及3(d)至5段（豁免僅限於並非於本交易所市場上市、又毋須母公司股東批准的分拆資產或業務的情況）；附錄C3；附錄C1；附錄D2；及附錄C2。

...

D.文件內容規定

…

附錄 D2

財務資料的披露

…

對所有財務報表的規定

…

3. 如有關財務報表未能真實而公平地反映發行人的事務狀況以及其營運業績及現金流動情況，則須提供更詳盡及/或附加的資料。

核數師非無保留意見

3.1 如上市發行人不知應提供何種較詳盡及/或附加的資料，應向本交易所尋求指引。上市發行人至少應提供以下資料：

(a) 非無保留意見的詳情，及其對上市發行人財務狀況的實際或潛在影響；

(b) 管理層在重要判斷方面（譬如資產減值或估值的基準）的立場及根據，以及管理層的見解與核數師相異之處；

(c) 審核委員會對非無保留意見的看法，及其是否已檢視及是否同意管理層在重要判斷方面的立場；及

(d) 上市發行人解決有關非無保留意見的建議計劃。

D 部分：對《主板上市規則》的相應修訂

第八A章

股本證券

不同投票權

…

企業管治

…

獨立非執行董事

獨立非執行董事的角色

8A.26 具不同投票權架構的上市發行人的獨立非執行董事的角色須包括及不限於《上市規則》附錄C1第二部分守則條文C.1.2、C.1.~~6~~5及C.1.~~7~~6 所述的職能。

…

D.文件內容規定

…

附 錄 D 2

財 務 資 料 的 披 露

…

建議的附加披露內容

52 本交易所鼓勵發行人在其中期及年度報告中披露下述有關討論及分析的附加評論：

(i) 過去五個會計年度的效率指標（如股本收益率，營運資金比率）以及其計算基準；

(ii) 過去五個會計年度的行業具體比率（如有）以及其計算基準；

(iii) 討論上市發行人目標、公司策略及推動公司表現的重要因素；

(iv) 上市發行人的行業及業務的趨勢概覽；

(v) 討論上市發行人的社區、社會、道德及名聲事宜的政策及表現；及

(vi) 股東進款及股東回報。

52.1 發行人並應注意載於附錄C1第二部分的建議最佳常規F.1.~~2~~5 所述的披露事項。

附錄四：《GEM 上市規則》修訂

A 部分：《GEM 上市規則》的修訂

第五章

總則

董事、公司秘書、董事委員會、授權代表及公司監管事宜

…

董事

…

5.02F 上市發行人每名董事在發行人的每個財政年度均須參與持續專業發展。

董事培訓

5.02G 《GEM 上市規則》第 5.02F 條規定的持續專業發展須至少涵蓋以下每一個主題：

(1) 董事會、其轄下委員會以及董事的角色、職能及責任，以及董事會效能；

(2) 發行人在香港法例及《GEM 上市規則》下的責任及董事職責，以及與履行該等責任及職責有關的主要法律及監管發展（包括《GEM 上市規則》的更新）；

(3) 企業管治及環境、社會及管治事宜（包括與發行人及其業務有關的可持續或氣候相關風險及機遇方面的發展）；

(4) 風險管理及內部監控；及

(5) 與發行人有關的行業特定發展、業務趨勢及策略方面的更新。

5.02H 初任董事須於獲委任後 18 個月內完成《GEM 上市規則》第 5.02F 條所規定的不少於 24 小時的持續專業發展培訓。初任董事若於獲委任前三年內曾出任在 GEM

或主板以外的交易所上市的發行人董事，則須於獲委任後 18 個月內完成《GEM 上市規則》第 5.02F 條所規定的不少於 12 小時的持續專業發展培訓。

註： *1.* *就本條規定而言，「初任董事」指(i)首次獲委任為在GEM或主板上市的發行人董事（即之前沒有在GEM及主板上市的發行人擔任董事的經驗）；或(ii)在獲委任前的三年內未有在GEM或主板上市的發行人擔任董事的人士。*

2. *若初任董事在完成第5.02H條所規定時數的持續專業發展培訓前不再擔任在GEM或主板上市的發行人的董事，並於此首個任期結束後三年內再獲委任為在GEM或主板上市的發行人的董事，該人士將須於再獲委任後的18 個月內完成餘下時數的培訓。*

…

5.07 除履行《GEM 上市規則》第 5.01、5.02、5.07A、~~及~~ 5.09 及 5.09A 條的要求及持續責任外，每名獨立非執行董事的個性、品格、獨立性及經驗均必須足以令其有效履行該職責。如本交易所認為董事會的人數或發行人的其他情況證明有此需要，本交易所可規定獨立非執行董事的最低人數多於三名。

5.07A 每名獨立非執行董事不得同時出任多於六家在 GEM 或主板上市的發行人的董事。 超額任職

註： *作為過渡安排，於 2028年6月30日尚出任多於六家在GEM或主板上市發行人董事的獨立非執行董事，必須在其出任董事的任何上市發行人於2028年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會結束前符合本條規定。*

5.09A 如發行人董事會有任何獨立非執行董事已出任獨立非執行董事達九年或以上，於該九年任期屆滿後舉行的發行人股東周年大會結束時，該發行人不得再留任有關獨立非執行董事。

連任多年的獨董

註： *1.* *作為過渡安排，發行人董事會不得有以下情況：*

(i) *於2028年7月1日或之後首次舉行的股東周年大會結束時，其大部分獨立非執行董事均已出任達九年或以上；及*

(ii) *於 2031 年 7 月 1 日或之後首次舉行的股東周年大會結束時，其有任何已出任達九年或以上的獨立非執行董事。*

2. *就本條規定而言，「九年」由獨立非執行董事獲委任當日或（如其於上市前獲委任）發行人上市當日起計算。其間若該人士在出任獨立非執行董事達九年之前曾停止出任該發行人獨立非執行董事不足三年，則該段停任期間亦計算在其任期當中。*

3. *之前曾於上市發行人董事會出任獨立非執行董事達九年或以上的人士，如其符合下述條件，本交易所將允許其後獲同一發行人重新委任為獨立非執行董事：(i)符合《GEM 上市規則》第5.09 條所載有關獨立性的指引；及(ii)於發行人擬作重新委任之日前三年內任何時間均不曾出任該上市發行人、其控股公司或其任何相關附屬公司或其任何核心關連人士的董事。*

…

第十七章

股本證券

持續責任

…

環境及社會事宜

…

17.104 (1) 發行人~~提名委員會（或董事會）~~須訂有關於董事會成員多元化及僱員（包括高級管理層）多元化的政策，並於企業管治報告內披露該有關的多元化政策或政策摘要。

多元化

(2) 董事會多元化因應每名發行人的情況而各有不同。儘管董事會成員是否多元化可因應多項因素來考量（包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗），但聯交所不會視成員全屬單一性別的董事會達到成員多元化。若發行人於任何時間未能符合有關委任不同性別的董事會成員的規定，須立即刊發公告列載相關詳情及理由。發行人須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定後的三個月內）委任適當的董事會成員以符合有關規定。

~~*註：　在過渡安排下，董事會成員全屬單一性別的發行人須在不遲於 2024 年 12 月 31 日前委任至少一名其他性別的董事。*~~

B 部分：附錄 C1 的修訂

C. 企業管治 / 環境、社會及管治

附錄 C1

《企業管治守則》

…

第一部分 - 強制披露要求

為增加透明度，發行人必須列載其年報所涵蓋會計期間的以下資料，以及盡量包括於會計期間後至刊發年報當日前期間的重大事項。發行人若不符合此規定，將被視作違反《GEM 上市規則》。

…

B. 董事會

(a) 董事會的組成（按董事類別劃分），當中包括主席、執行董事、非執行董事、~~及~~獨立非執行董事及首席獨立非執行董事（如有）的姓名，以及每名董事的任期及當前委任期間；

首席獨立非執行董事

…

(j) ~~具名列載每名董事如何遵守了守則條文第 C.1.4 條。~~確認所有董事（具名列載）均已於報告期內參與《GEM 上市規則》第 5.02F、5.02G 及 5.02H 條規定的持續專業發展。有關確認應充分載列每名董事的詳情，包括：

董事培訓

(i) 於報告期內完成的持續專業發展總時數；

(ii) 所接受的持續專業發展的形式，包括是採用外部抑或內部培訓提供者，又或有關專業發展是否自修而來。就每名董事採用的每種持續

專業發展形式，披露完成的培訓時數、所涵蓋的培訓主題以及（如適用）相關培訓提供者的描述（例如名稱及／或類型）；及

(iii) 此外，就任何須符合《GEM 上市規則》第 5.02H 條規定的董事而言（如適用），聲明有關董事已根據第 5.02H 條完成所規定的持續專業發展。

…

E. 董事會轄下的委員會

有關審核委員會、薪酬委員會、提名委員會、風險委員會（如有）及企業管治職能各自的下列資料：

…

(d) 年內工作摘要，包括：

…

(iii) 就提名委員會而言：披露(1)年內有關提名董事的政策，包括提名委員會年內就董事候選人採納的提名程序、~~以及~~遴選及推薦準則以及(2)其就每名董事對董事會投入的時間及貢獻、能否有效履行職責作出的評估，當中須考慮董事的專業資格及工作經驗、現有在 GEM 或主板上市的發行人董事職位及該董事其他重大外部事務所涉及時間投入以及其他與董事的個性、品格、獨立性及經驗有關的因素或情況；

超額任職

註： 就此規定而言：

1 「重大外部事務所涉及時間投入」包括所有需要投入大量時間、在GEM或主板上市的發行人董事職務以外的外部事務，例子包括在GEM或主板以外的交易所上市的發行人的董事職務、全職工作、主要顧問工作、重大公務職責以及法定機構或非牟利機構董事職務及其他參與；及

2 「其他與董事的個性、品格、獨立性及經驗有關的因素或情況」 包括在評估董事是否能有效履行其職責時應合理考慮的董事個別情況的任何變更或發展。

...

H. 風險管理及內部監控

內部監控

~~若~~發行人根據守則條文第D.2.1條~~，在《企業管治報告》內~~就其及其附屬公司的~~說明董事會已經作出有關~~風險管理及內部監控系統的有效性所作的檢討（至少每年一次）~~，則必須披露以下~~的詳情，包括：

(a) 董事會聲明：(i)確認其在發行人風險管理及內部監控系統方面的責任；及(ii)確認發行人風險管理及內部監控系統可適當及有效達到《企業管治守則》原則 D2 所述的目的；

(b) 風險管理及內部監控系統的主要特徵，包括識別、評估及管理重大風險的流程以及適時、準確及完整披露須予披露的資料（包括內幕消息及任何其他就預防發行人證券出現虛假市場而言屬必要的資料）的程序；

(c) 報告期內有關(i)發行人的風險評估（包括環境、社會及管治風險）以及(ii)風險管理及內部監控系統的任何重大變更；

(~~a~~d) 發行人是否設有內部審核功能；

(e) 內部部門（例如內部審核部門（如有））及外部服務提供者有關檢討發行人風險管理及內部監控系統的有效性的責任，以及有關檢討的流程及頻次；

(f) 佐證董事會認為風險管理及內部監控系統適當及有效的資料，包括（如適用）任何來自管理層、董事會轄下負責發行人風險管理及內部監控的相關委員會以及任何其他內部部門（例如內部審核部門（如有））、發行人獨立核數師及／或其他外部服務提供者的確認；及

(g) 檢討範圍及檢討結果的詳情，包括在該報告期內發現的重大監控失誤或弱項（或之前已匯報但仍未解決者）以及任何所採取或擬採取以解決有關監控失誤或弱項的補救措施。

~~(b) 風險管理及內部監控系統檢討的頻次以及所涵蓋期間；及~~

~~(c) 說明發行人認為該等風險管理及內部監控系統是否有效及足夠。~~

…

J. 多元化

多元化

(a) (i) 發行人的董事會多元化政策或政策摘要，當中應包括為推行董事會成員性別多元化~~執行政策~~而定的~~任何~~可計量目標（例如目標數字和時間表）及發行人為建立一個可以達到性別多元化的潛在董事繼任人人才庫所採取的措施；及(ii)發行人於年內對董事會多元化政策實施情況的檢討結果（包括實現發行人目標的進度~~達標的進度~~及發行人如何得出其結論）；

~~(b) 披露及解釋：~~

~~(i) 如何及何時達到董事會成員性別多元化；~~

~~(ii) 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；及~~

~~(iii) 發行人為建立一個可以達到性別多元化的潛在董事繼任人管道所採取的措施。~~

(~~c~~b) 披~~露及解釋~~發行人有關全體員工（包括高級管理人員）多元化~~的性別比例~~的政策或政策摘要，~~一~~包括發行人為達到性別多元化而訂立的任何計劃或可計量目標（例如目標數字和時間表）及達標的進度。如適用，發行人可披露~~及~~任何會令全體員工（包括高級管理人員）達到性別多元化更具挑戰或較不相干的因素及情況~~。~~；及

(c) (i)高級管理層；及(ii)全體員工（不包括高級管理層）的性別比例。

註：在本《企業管治守則》內，「高級管理人員」指發行人年報內提及的同一類別的人士；按《GEM上市規則》第18.39條，該等人士的身份須予以披露。

…

L. 投資者關係

(a) 年內發行人組織章程文件的任何重大變動；

(b) 發行人的股東通訊政策（或其摘要），應包括能供股東就影響發行人的各種事項發表意見的渠道，以及為徵求並理解股東和持份者的意見而採取的步驟；~~及~~

(c) 說明年內已檢討股東通訊政策的實施和有效性，包括發行人如何得出有關結論~~。~~；及

(d) 根據守則條文F.1.1與股東進行的互動詳情（如適用）。

首席獨立非執行董事 / 股東參與

M. 股息

股息

(a) 如發行人訂有派付股息的政策：

(i) 該政策或政策摘要，包括政策目的或目標，以及董事會在決定是否宣布、建議或派付任何股息時會考慮的主要因素；及

(ii) 確認董事就股息作出的所有決定均符合發行人股息政策；否則須就任何偏離發行人股息政策的情況說明理由。

(b) 如發行人未訂有派付股息的政策：

(i) 未訂有有關政策的事實；及

(ii) 未訂有有關政策的理由；

(c) 不論發行人是否訂有派付股息的政策，發行人亦須：

(i) （如董事會宣派股息（中期或末期股息））任何大幅偏離上年同期股息率的理由；及

(ii) （如董事會決定不宣派任何股息）董事作出有關決定的原因及發行人擬採取以提升投資者回報的措施（如有）。

...

第二部分 - 良好企業管治的原則、守則條文及建議最佳常規

…

B. 董事會組成及提名

B.1 董事會組成、繼任及評核

…

守則條文

…

~~B.1.3 董事會應每年檢討發行人董事會多元化政策的實施及有效性。~~ 多元化

B.1.43 發行人應制定機制，以確保董事會可獲得獨立的觀點和意見，並在其《企業管治報告》中披露該機制。董事會應每年檢討該機制的實施及有效性。

B.1.4 發行人應至少每兩年對董事會表現進行正式的評核。發行人應在《企業管治報告》中確認其是否已在報告期內進行評核。如否，應說明下一次董事會表現評核將於何時進行。如發行人已在報告期內進行董事會表現評核，則應在《企業管治報告》中披露： 董事會評估

(a) 是次董事會表現評核是由內部還是外部服務提供者進行；

(b) 進行董事會表現評核的方式，包括評核範圍及參與的負責部門 / 委員會 / 外部服務提供者；

(c) 任何參與董事會表現評核的外部服務提供者與發行人或其任何董事之間的關係（如有）；及

(d) 董事會表現評核結果的詳情，包括須作出重大改善的地方（如在董事會表現評核中發現）以及因應董事會表現評核結果而採取或計劃採取的措施。

B.1.5 發行人應編制董事會技能表並在《企業管治報告》中作出披露，當中所載資料應包括：

董事會技能表

(a) 董事會當前具備的技能組合詳情；

(b) 說明董事技能、經驗及多元化組合如何符合發行人的目的、價值觀、策略及理想文化；及

(c) （如適用）有關董事會擬獲得的任何新技能的詳情、其獲得該新技能的計劃，以及過往年度的相關計劃在匯報年度如何實現或其進度。

建議最佳常規

~~B.1.5 董事會應定期評核其表現。~~

董事會評估

B.2 委任、重選和罷免

…

守則條文

…

B.2.3 [將於2031年6月30日後刪除] 若獨立非執行董事在任已過九年，其是否獲續任應以獨立決議案形式由股東審議通過。隨附該決議案一同發給股東的文件中，應說明董事會（或提名委員會）為何認為該名董事仍屬獨立人士及應獲重選的原因，包括所考量的因素、董事會（或提名委員會）作此決定的過程及討論內容。

連任多年的獨董

B.2.4 [將於2028年6月30日後刪除] 若發行人的董事會內所有獨立非執行董事均在任超過九年，發行人應：

(a) 在股東周年大會通告所隨附的致股東通函及/或說明函件中披露每名在任獨立非執行董事的姓名及任期；及

(b) 在下次的股東周年大會上委任一名新的獨立非執行董事[1]。

[1] ~~有關發行人委任新獨立非執行董事的規定，將於2023年1月1日或之後開始的財政年度生效。~~

B.3 提名委員會

…

守則條文

B.3.1 發行人應書面訂明提名委員會具體的職權範圍，清楚說明其職權和責任。提名委員會應履行以下責任：-

董事會技能表

(a) 至少每年檢討董事會的架構、人數及組成（包括技能、知識及經驗方面）、協助董事會編制董事會技能表，並就任何為配合發行人的公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；

(b) 物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提出建議；

(c) 評核獨立非執行董事的獨立性；~~及~~

(d) 就董事委任或重新委任以及董事（尤其是主席及行政總裁）繼任計劃向董事會提出建議；及~~。~~

(e) 支援發行人定期評估董事會表現。

董事會評估

…

B.3.4 若董事會擬於股東大會上提呈決議案選任某人士為獨立非執行董事，致股東通函及/或有關股東大會通告所隨附的~~致股東通函及/或~~說明函件中，應該列

明：

(a) 用以物色該名人士的流程、董事會認為應選任該名人士的理由以及他們認為該名人士屬獨立人士的原因；

(b) [將於2028年6月30日後刪除]如果候任獨立非執行董事將出任第七家（或以上）在GEM或主板上市~~公司~~發行人的董事，董事會認為該名人士仍可投入足夠時間履行董事責任的原因；

超額任職

(c) 該名人士可為董事會帶來的觀點與角度、技能及經驗；及

(d) 該名人士如何促進董事會成員多元化。

B.3.5 發行人應為提名委員會委任至少一名不同性別的董事。

多元化

C. 董事責任、權力轉授及董事會程序

C.1 董事責任

原則

每名董事須理解並時刻瞭解其作為發行人董事的職責，以及發行人的經營方式、業務活動及發展。由於董事會本質上是個一體組織，非執行董事應有與執行董事相同的受信責任以及以應有謹慎態度和技能行事的責任。為確保董事繼續在具備全面資訊及切合所需的情況下對董事會作出貢獻，所有董事均須參與持續專業發展，發展並更新其知識及技能，確保他們對發行人的業務、運作及管治政策均有適當的理解，以及完全知道自身在法規及普通法、《GEM上市規則》、法律及其他監管規定下的職責。董事應向發行人提供其接受的持續專業發展紀錄。

董事培訓

守則條文

C.1.1 發行人應負責安排及（如有必要）資助：

(a) 新委任的董事~~均應~~在受委任時獲得全面、正式兼特為其而設的就任須知；及

(b) 所有董事參與適合的持續專業發展其~~後亦應獲得所需的介紹及專業發展，以確保他們對發行人的運作及業務均有適當的理解，以及完全知道本身在法規及普通法、《GEM上市規則》、法律及其他監管規定以及發行人的業務及管治政策下的職責~~。

…

~~C.1.4 所有董事應參與持續專業發展，發展並更新其知識及技能，以確保其繼續在具備全面資訊及切合所需的情況下對董事會作出貢獻。發行人應負責安排合適的培訓並提供有關經費，以及適切着重上市公司董事的角色、職能及責任。~~

~~*註： 董事應向發行人提供所接受培訓的紀錄。*~~

C.1.~~5~~4 董事應於接受委任時向發行人披露其於公眾公司或組織擔任職位的數目及性質以及其他重大外部事務所涉及的時間投入~~承擔~~，其後若有任何變動應及時披露。此外亦應披露所涉及的公眾公司或組織的名稱以及顯示其擔任有關職務所涉及的時間。董事會應自行決定相隔多久作出一次披露。

超額任職

C.1.~~6~~5 獨立非執行董事及其他非執行董事作為與其他董事擁有同等地位的董事會成員，應定期出席董事會及其同時出任委員會成員的委員會的會議並積極參與會務，以其技能、專業知識及不同的背景及資格作出貢獻。一般而言，他們並應出席股東大會，對公司股東的意見有全面、公正的了解。

註： 非執行董事出席股東大會是非常重要的。獨立非執行董事常是董事委員會的主席或成員，理應向股東負責，在場回應股東有關其工作的提問及查詢。若董事缺席股東大會，便不能對股東的意見有全面、公正的瞭解。

C.1.~~7~~6 獨立非執行董事及其他非執行董事須透過提供獨立、富建設性及有根據的意見對發行人制定策略及政策作出正面貢獻。

C.1.~~8~~7 發行人應就其董事可能會面對的法律行動作適當的投保安排。

建議最佳常規

C.1.8 如主席並非獨立非執行董事，發行人應委任一名獨立非執行董事為首席獨立非執行董事，以(a)作為其他董事與股東的中間人 ；及(b) 當與主席或管理層的一般溝通渠道不足時，作為其他董事和股東的聯絡點。

首席獨立非執行董事

…

D. 核數、內部監控及風險管理

D.1 財務匯報

…

守則條文

…

D.1.2 管理層應每月向董事會成員提供更新資料（董事會及各董事亦有權索閱並應該索閱有關資料），載列有關發行人的財務及營運表現，財務狀況及前景的公正及易於理解的評估，內容足以讓董事履行《GEM上市規則》第5.01條及第十七章所規定的職責。

管理層賬目

註： 所提供的資料~~可~~應包括（如有）每月的管理層賬目及資料更新、有關將提呈董事會商議事項的背景或說明資料、披露文件 、預算、預測以及~~每月財務報表及~~其他相關內部財務報表~~（例如每月的管理層賬目及資料更新）~~。預算方面，若事前預測與實際數字之間有任何重大差距，亦應一併披露及解釋。

…

D.2 風險管理及內部監控

原則

董事會負責評估及釐定發行人達成策略目標時所願意接納的風險性質及程度~~，並確保發行人設立及維持合適及有效的風險管理及內部監控系統~~。上述風險包括但不限於與環境、社會及管治有關的重大風險（詳情見《GEM上市規則》附錄C2的《環境、社會及管治報告~~指引~~守則》）。 內部監控

董事會有責任確保發行人設有並維持適當及有效的風險管理及內部監控系統，以處理所識別的風險、保障發行人資產、預防及偵測詐騙、不當行為和損失、確保發行人財務報告準確無誤以及遵守適用法例及規例。董事會應持續監督管理層對風險管理及內部監控系統的設計、實施及監察，並有責任確保發行人及其附屬公司至少每年檢討風險管理及內部監控系統的有效性，而管理層應向董事會提供有關系統是否有效的確認。

守則條文

~~D.2.1 董事會應持續監督發行人的風險管理及內部監控系統，並確保最少每年檢討一次發行人及其附屬公司的風險管理及內部監控系統是否有效，並在《企業管治報告》中向股東匯報已經完成有關檢討。有關檢討應涵蓋所有重要的監控方面，包括財務監控、運作監控及合規監控。~~ 內部監控

D.2.~~2~~1 董事會~~每年進行檢討時，~~應確保有足夠的資源就發行人及其附屬公司的風險管理及內部監控系統的效能進行（至少每年一次）的檢討。檢討範圍應涵蓋所有重大監控措施，包括財務、營運及合規監控措施，其中應~~在會計、內部審核、財務匯報職能方面以及與發行人環境、社會及管治表現和匯報相關的資源、員工資歷及經驗，以及員工所接受的培訓課程及有關預算是足夠的。~~特別考慮：

~~D.2.3 董事會每年檢討的事項應特別包括下列各項：~~

(a) 自上年檢討後，重大風險（包括環境、社會及管治風險）的性質及嚴重程度的轉變、以及發行人應付其業務轉變及外在環境轉變的能力；

(b) 管理層持續監察風險（包括環境、社會及管治風險）及內部監控系統的工作範疇及素質，及（如適用）內部審核功能及其他保證提供者的工作；

(c) 向董事會（或其轄下委員會）傳達監控結果的詳盡程度及次數，~~此有~~以助董事會評核發行人的~~監控情況及~~風險管理及內部監控系統~~的有效程度~~是否充足及有效；

(d) ~~期內發生~~檢討風險管理及內部監控系統期間發現的重大監控失誤或~~發現的重大監控~~弱項，以及因此導致未能預見的後果或緊急情況的嚴重程度，而該等後果或情況對發行人的財務表現或情況已產生、可能已產生或將來可能會產生的重大影響，以及為解決有關監控失誤或弱項而採取的任何措施；~~及~~

(e) 發行人有關財務報告及遵守《GEM上市規則》規定的程序是否有效；及~~。~~

(f) 發行人用於設計、實施及監察風險管理及內部監控系統的內部及外部資源（包括員工資歷及經驗、培訓課程以及發行人在會計、內部審核及財務匯報職能方面的預算）以及與發行人環境、社會及管治表現和匯報相關的資源是否足夠。

註： 有關風險管理及內部監控系統的檢討範圍，發行人應參閱本交易所發布並載於本交易所網站不時修訂的指引。

~~D.2.4~~ ~~發行人應在《企業管治報告》內以敘述形式披露其如何在報告期內遵守風險管理及內部監控的守則條文。具體而言，有關內容應包括：~~

~~(a) 用於辨認、評估及管理重大風險的程序；~~

~~(b) 風險管理及內部監控系統的主要特點；~~

~~(c) 董事會承認其須對風險管理及內部監控系統負責，並有責任檢討該等制度的有效性。董事會亦應闡釋該等系統旨在管理而非消除未能達成業務目標的風險，而且只能就不會有重大的失實陳述或損失作出合理而非絕對的保證；~~

~~(d) 用以檢討風險管理及內部監控系統有效性的程序及解決嚴重的內部監控缺失的程序；及~~

~~(e) 處理及發佈內幕消息的程序和內部監控措施。~~

D.2.~~5~~2 發行人應設立內部審核功能。沒有內部審核功能的發行人須每年檢討是否需要增設此項功能，並在《企業管治報告》內解釋為何沒有這項功能。

註：

1 內部審核功能普遍是對發行人的風險管理及內部監控系統是否足夠和有效作出分析及獨立評估。

2 擁有多家上市發行人的集團可讓旗下成員公司共用集團資源去執行內部審核功能。

D.2.~~6~~3 發行人應制定舉報政策及系統，讓僱員及其他與發行人有往來者（如客戶及供應商）可暗中及以不具名方式向審核委員會（或任何由獨立非執行董事佔大多數的指定委員會）提出其對任何可能關於發行人的不當事宜的關注。

D.2.~~7~~4　發行人應制定促進和支持反貪污法律及規例的政策和系統。

~~建議最佳常規~~

~~D.2.8　董事會可於《企業管治報告》中披露已取得管理層對發行人風險管理及內部監控系統有效性的確認。~~

~~D.2.9　董事會可於《企業管治報告》中披露任何重要關注事項的詳情。~~

F.　股東參與

F.1　有效溝通及股東會議的進行

原則

董事會應負責與股東持續保持對話，尤其是藉正式會議（包括股東~~周年~~大會~~或其他全體會議~~）及發行人股東溝通政策下的其他適當渠道與股東溝通及鼓勵他們的參與。此外，發行人召開股東大會應預留足夠時間向股東發出通知，並提供足夠的資料，讓股東得知有關投票表決的詳細程序，同時亦應安排在股東會議上回答股東的問題。

守則條文

~~F.1.1　發行人應訂有派付股息的政策並於年報內披露。~~

股息

~~F.2 股東大會~~

~~原則~~

~~發行人召開股東大會須給予股東充分通知，並應確保股東熟悉以投票方式進行表決的詳細程序，同時應安排在股東大會上回答股東的提問。~~

~~守則條文~~

首席獨立非執行董事/股東

F.1.1 董事會（尤其是獨立非執行董事）應便於股東與其聯繫，以促進具建設性的互動及了解股東對影響發行人的事宜（包括發行人的管治及就企業策略的表現）有何看法。董事會應在企業管治報告中載列報告期內與股東互動的資料，包括：

(a) 所進行的互動的性質及數目/頻次；

(b) 參與有關互動的股東群體；

(c) 參與有關互動的發行人代表（例如行政總裁、董事會主席、獨立非執行董事、董事委員會主席及高級管理層成員）；及

(d) 發行人跟進有關互動結果的方法。

F.~~2.1~~1.2 在股東大會上，會議主席應就每項實際獨立的事宜個別提出決議案。除非有關決議案之間相互依存及關連，合起來方成一項重大建議，否則發行人應避免「捆扎」決議案。若要「捆扎」決議案，發行人應在會議通知解釋原因及當中涉及的重大影響。

註： 「實際獨立事宜」的例子包括董事提名，即每名候選人的提名應以獨立決議案的方式進行。

F.~~2.2~~1.3 董事會主席應出席股東周年大會，並邀請首席獨立非執行董事（如有）以及審核委員會、薪酬委員會、提名委員會及任何其他委員會（視何者

適用而定）的主席出席。若~~有關~~任何委員會主席未克出席，董事會主席應邀請另一名委員（或如該名委員未能出席，則其適當委任的代表）出席。該人士須在股東周年大會上回答相關提問。董事會轄下的獨立委員會（如有）的主席亦應在任何批准以下交易的股東大會上回應問題，即關連交易或任何其他須經獨立股東批准的交易。發行人的管理層應確保外聘核數師出席股東周年大會，回答有關審計工作，編製核數師報告及其內容，會計政策以及核數師的獨立性等問題。

註：　在符合發行人的組織章程文件、其註冊成立地的法律及法規的情況下，透過電話或視像會議等電子途徑參與會議的上述人士可計算為親身出席會議。

F.~~2.3~~1.4　大會主席應確保在會議上向股東解釋以投票方式進行表決的詳細程序，並回答股東有關以投票方式表決的任何提問。

建議最佳常規

F.1.~~2~~5　本交易所鼓勵發行人在其《企業管治報告》中包括以下資料：

(a)　股東類別的詳情及總持股量；

(b)　接著一個財政年度的股東重要事項日誌；

(c)　公眾持股百分比，其應以發行人在年報刊發前的最後實際可行日期可以得悉、而其董事亦知悉的公開資料作為基準；及

(d)　每名高級管理人員的持股量。

…

C 部分：非主要規則修訂

第五章

總則

董事、公司秘書、董事委員會、授權代表及公司監管事宜

董事

…

5.06 如任何時候發行人的獨立非執行董事人數降至低於：

(1) 《GEM上市規則》第5.05(1)條所規定下限，或如任何時候發行人~~不~~未能符合《GEM上市規則》第5.05(2)條有關獨立非執行董事資格的規定；或

(2) 《GEM上市規則》第5.05A條所規定，意即佔董事會人數不足三分之一，

發行人必須立即通知本交易所，並刊登公告，公布有關詳情及原因。發行人並須合理地盡力適時（無論如何於其未能~~不~~符合有關規定後的三個月內）~~，~~委任足夠人數的獨立非執行董事，以符合《GEM上市規則》第5.05(1)條或第5.05A條的規定，或委任一名能符合《GEM上市規則》第5.05(2)條的規定的獨立非執行董事。

…

審核委員會

…

5.33 如發行人未能設立審核委員會，或如任何時候發行人未能遵守《GEM上市規則》第5.28及5.29條的任何其他有關審核委員會的規定，發行人必須~~根據《GEM上市規則》第17.51(2)條~~立即通知本交易所，並按《GEM上市規則》第16.17條刊登公告，公布有關詳情及原因。發行人並須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定後的三個月內）~~，~~設立審核委員會並以書面訂定其職權範圍，及/或委任適當人選作為審核委員會成員，以符合有關規定。

董事委員會

…

薪酬委員會

…

5.36 若發行人未能設立薪酬委員會，或於任何時候未能符合《GEM上市規則》第5.34及5.35條的任何其他規定，須即時刊發公告載明有關詳情及理由。發行人必須合理地盡力適時（無論如何於其未能~~不~~符合有關規定起計三個月內）設立訂有書面職權範圍的薪酬委員會及/或委任適合人選以符合該等規定。

提名委員會

…

5.36B 董事會必須批准及以書面提供有關薪酬委員會的職權範圍，清楚界定提名委員會的權力及職責。

5.36C 若發行人未能設立提名委員會，或於任何時候未能符合《GEM上市規則》第5.36A及5.36B條的任何其他規定，須即時刊發公告載明有關詳情及理由。發行人必須合理地盡力適時（無論如何於其未能符合有關規定起計三個月內）設立訂有書面職權範圍的提名委員會及/或委任適合人選以符合該等規定。

…

第十七章

股本證券

持續責任

…

買賣及結算

暫停辦理股份過戶登記及記錄日期

17.78 (1) (a) 發行人須就釐定合資格出席股東大會並在會上投票或收取權益的證券持有人身份設定記錄日期。 記錄日期

(b) 發行人於~~暫停辦理其香港上市證券的過戶或股東登記手續前，~~須公布(a)記錄日期及(b)任何暫停辦理其香港上市證券的過戶或股東登記手續。若為供股，上述公告~~按照以下規定公布有關上述暫停過戶的安排：供股者~~須至少在記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶的6個營業日前作出~~通知~~，其他情況則一律須至少在記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶的10個營業日前作出~~通知~~。如記錄日期或暫停過戶~~截止過戶~~日期有所更改，則須在(i)~~須至少於原截止過戶日或新的截止過戶日~~原記錄日期（若未有暫停過戶）／暫停過戶日期或(ii)新的記錄日期（若未有暫過戶）／暫停過戶日期（取較早者）~~之前~~至少5個營業日前發出通告，令致不可能發出該通告的特殊情況除外，在此情況下，應在切實可行範圍內盡早發出（透過公告方式）進一步通告，但《GEM上市規則》第17.79條至17.80條所述毋須發出進一步通告的情況除外。~~如發行人選擇不暫停登記而採用記錄日期，本規定適用於記錄日期。~~

…

附註：

1. *如是供股，發行人須於公布記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶~~登~~記之後（即《 GEM上市規則》第17.79條及17.80條所指的除淨日之前）預留至少兩個交易日供市場買賣附權證券。如證券在本交易所的交易須暫時中斷，~~截止過戶日~~記錄日期（若未有暫停過戶）或暫停過戶日期將在必要時延期，以確保通知期內至少有兩個交易日可供市場買賣附權證券（該兩個交易日毋須為連續的交易日；如期間某個交易日當天有交易中斷者，則該交易日便不計算在內）。在此情況下，發行人須就修訂時間表刊發公告。*

…

第十八章

股本證券

財務資料

年度報告

…

隨附董事會報告及年度財務報表的資料

…

18.47 如有關的年度財務報表未能真實而公平地反映上市發行人或集團的事務狀況及損益及現金流動情況，則必須提供更詳細及/或附加的資料。

核數師
非無保留意見

附註：如上市發行人不知應提供何種較詳盡及/或附加的資料，應向本交易所尋求指引。上市發行人至少應提供以下資料：

1. *非無保留意見的詳情，及其對發行人財務狀況的實際或潛在影響；*

2. *管理層在重要判斷方面（譬如資產減值或估值的基準）的立場及根據，以及管理層的見解與核數師相異之處；*

3. *審核委員會對非無保留意見的看法，及其是否已檢視及是否同意管理層在重要判斷方面的立場；及*

4. *上市發行人解決有關非無保留意見的建議計劃。*

D 部分：對《GEM上市規則》的相應修訂

第十七章

股本證券

持續責任

…

尚待填補的職位

17.51 [已於2025年7月1日刪除]~~假若發生下列情況，發行人須立即知會本交易所並發表包括有關詳情及原因的公告：~~

(1) [已於2024年1月1日刪除]

(2) [已於2025年7月1日刪除] ~~若發行人未能設立審核委員會，又或若任何時候發行人未能遵守《GEM上市規則》第5.28條的任何其他有關審核委員會的規定，發行人並須於其未能符合有關規定後的三個月內設立審核委員會及/或委任適當人選作為審核委員會成員以符合有關規定；或~~

(3) [已於 2025 年 7 月 1 日刪除] ~~若任何時候發行人的獨立非執行董事人數減至低於《GEM 上市規則》第 5.05(1)條所規定下限，又或若任何時候發行人不符合《GEM 上市規則》第 5.05(2)條有關獨立非執行董事資格的規定，發行人並須於其不符合有關規定後的三個月內委任足夠人數的獨立非執行董事以符合《GEM 上市規則》第 5.05(1)條的規定，或委任一名能符合《GEM 上市規則》第 5.05(2)條所載規定的獨立非執行董事。~~

…

第十八章

股本證券

財務資料

…

建議的附加披露內容

18.83 本交易所鼓勵發行人在其中期及年度報告中披露下述有關討論及分析的附加評論：-

(1) 過去五個會計年度的效率指標（如股本收益，營運資金比率）以及其計算基準；

(2) 過去五個會計年度的行業具體比率（如有）以及其計算基準；

(3) 討論上市發行人目標、公司策略及推動公司表現的重要因素；

(4) 上市發行人的行業及業務的趨勢概覽；

(5) 討論上市發行人的社區、社會、道德及名聲事宜的政策及表現；及

(6) 股東進款及股東回報。

註： 發行人並應注意載於附錄 C1 第二部分的建議最佳常規 F.1.~~2~~5 所述的披露事項。

附錄五：關聯表：重新編排的《企業管治守則》章節

左欄載列現時《企業管治守則》的相關條文位置。右欄載列相關條文（或當中部分）在重新編排的《企業管治守則》中的最新位置。

現時位置	最新位置
第一部分 – 強制披露要求	
H. 風險管理及內部監控	**H. 風險管理及內部監控**
第 H(a)段	第 H(d)段
J. 多元化	**J. 多元化**
第 J(b)段	第 J(a)段
第 J(c)段	第 J(b)段
第二部分 – 良好企業管治的原則、守則條文及建議最佳常規	
B.1 董事會組成、繼任及評核	**B.1 董事會組成、繼任及評核**
守則條文 B.1.3	升級為強制披露要求第 J(a)段
守則條文 B.1.4	守則條文 B.1.3
建議最佳常規 B.1.5	升級為守則條文 B.1.4
C.1 董事責任	**C.1 董事責任**
守則條文 C.1.1	第 C.1 節原則
守則條文 C.1.4	第 C.1 節原則及守則條文 C.1.1
守則條文 C.1.5	守則條文 C.1.4
守則條文 C.1.6	守則條文 C.1.5
守則條文 C.1.7	守則條文 C.1.6
守則條文 C.1.8	守則條文 C.1.7
D.2 風險管理及內部監控	**D.2 風險管理及內部監控**
守則條文 D.2.1	第 D.2 節原則及守則條文 D.2.1
守則條文 D.2.2	守則條文 D.2.1
守則條文 D.2.3	守則條文 D.2.1
守則條文 D.2.4	升級為強制披露要求第 H 段
守則條文 D.2.5	守則條文 D.2.2
守則條文 D.2.6	守則條文 D.2.3
守則條文 D.2.7	守則條文 D.2.4
建議最佳常規 D.2.8	升級為強制披露要求第 H(f)段
建議最佳常規 D.2.9	升級為強制披露要求第 H(g)段
F.1 有效溝通	**F.1 有效溝通及股東會議的進行**
守則條文 F.1.1	升級為強制披露要求第 M 段
建議最佳常規 F.1.2	建議最佳常規 F.1.5

F.2 股東大會	刪除
原則	第 F.1 節原則
守則條文 F.2.1	守則條文 F.1.2
守則條文 F.2.2	守則條文 F.1.3
守則條文 F.2.3	守則條文 F.1.4

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 | hkex.com.hk

info@hkex.com.hk
電話 +852 2522 1122
傳真 +852 2295 3106