



HONG KONG PROFESSIONALS AND SENIOR EXECUTIVES ASSOCIATION

香港專業及資深行政人員協會

「《企業管治守則》及相關《上市規則》的修訂建議」

意見書

2024 年 8 月

香港銅鑼灣渣甸街 54 號富盛商業大廈 9C 室

Unit C, 9/F, Prosperous Commercial Building, 54 Jardine's Bazaar, Causeway Bay, Hong Kong
Tel: 3620 2918 Fax: 3620 3106 Email: office@hkpasea.org Website: www.hkpasea.org



HONG KONG PROFESSIONALS AND SENIOR EXECUTIVES ASSOCIATION

香港專業及資深行政人員協會

2024/2025 年度(第十八屆)理事會成員名單

會長	:	鄭正煒工程師, JP	
創會會長	:	容永祺博士, GBS, SBS, MH, JP	★理事會當然成員
前會長	:	胡曉明教授工程師, GBS, JP	★理事會當然成員
	:	謝偉銓測量師, BBS, JP	★理事會當然成員
	:	盧偉國議員, GBS, MH, JP	★理事會當然成員
	:	陳紹雄議員工程師, JP	★理事會當然成員
	:	李鏡波先生	★理事會當然成員
	:	黃偉雄先生, MH, JP	★理事會當然成員
上屆會長	:	潘榮昌博士, SBS	★理事會當然成員
常務副會長	:	吳長勝工程師	
副會長	:	李惠光工程師, BBS, JP	伍翠瑤博士, JP
	:	林義揚先生	史泰祖醫生, JP
	:	陳鎮仁博士, GBS, JP	周伯展醫生, BBS, JP
	:	黃錦輝教授, MH	梁廣灝工程師, SBS, OBE, JP
	:	施家殷先生, MH	何建宗博士
	:	吳宏偉講座教授	余秀珠女士, BBS, MH, JP
	:	蔡淑蓮女士	杜珠聯律師
	:	廖錦興博士, MH	
財務長	:	吳德龍先生	
秘書長	:	彭一邦博士工程師, JP	
副秘書長	:	鍾志斌先生	
理事	:	楊位醒先生, BBS, MH	楊素珊女士
	:	林力山博士測量師	龐朝輝醫生博士, MH
	:	黃家和先生, BBS, JP	龐寶林先生
	:	李文輝博士	賴旭輝博士測量師, JP
	:	龔永德先生	李漢祥先生
	:	陳健平先生, BBS, JP	馮星航先生
	:	梁偉強大律師, JP	范凱傑大律師, MH
	:	丘培煥女士	林新強議員, JP
	:	洪文正教授, MH	凌嘉勤教授, SBS
	:	孫耀達博士工程師, MH	陸瀚民議員
	:	陸耀宗律師	黃嗣輝先生
	:	譚雪欣律師	呂家豪先生
	:	黃建邦先生	黃進達先生, JP
	:	楊松坤先生	管浩律師
	:	劉鶴年先生	蔣東強先生

註：依職位資歷及筆劃排序



香港專業及資深行政人員協會

經濟事務委員會

聯席主席：梁廣灝工程師, SBS, OBE, JP

聯席主席：施家殷先生, MH

金融及財經專責小組

聯席召集人：李鏡波先生

聯席召集人：龐寶林先生

聯席召集人：丘培煥女士

討論：「有關實施穩定幣發行人監管制度的立法建議」

成員：	呂家豪先生	管浩律師
	李君豪先生, BBS	沈培華博士
	張沁教授	黃友嘉博士, GBS, JP
	何文琪律師	林溢東先生
	洪為民教授, JP	陳健勤先生
	黃兆輝教授工程師	雷霆鋒律師
	樂可慰先生	鄧婉智女士
	鄧麗華博士	

註：依本會職位資歷、姓氏筆劃排列



香港專業及資深行政人員協會

「《企業管治守則》及相關《上市規則》的修訂建議」意見書

2024 年 8 月

前言：

企業管治是董事會制定決策和開展業務的框架，相關守則讓董事會有效管治企業，為股東及相關持份者創造長期價值、持續增長的經營前景，亦有助發行人評估及管理風險和機會。香港聯合交易所有限公司（聯交所）今次建議修訂《企業管治守則》及相關《上市規則》條文，定期優化企業管治框架，以確保規定切合所需並反映持份者的期望，相信可持續推動高質素的企業管治標準，維持市場投資者信心。

香港專業及資深行政人員協會經深入討論後，支持所有董事應強制接受培訓，並至少進行每兩年一次董事會表現評核，惟不同意規定未由獨立董事擔任董事會主席的發行人必須指定一名獨立非執行董事為首席獨立非執行董事，因為此舉違背增強上市公司的企業管理的理念，並且可能削弱了其他獨董在董事會的地位。建議在加強與投資者溝通方面，繼續按照一貫做法，交由企業的投資者關係部門負責處理投資者關係事務。

香港專業及資深行政人員協會的意見：

1 第一部分：修訂建議-董事會效能

1.1 指定首席獨立非執行董事

1.1.1 削弱非首席獨董的地位

本會不同意引入新守則條文，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，原因是此舉無助於加強發行人與投資者和股東的互動，也不會影響投資者接觸董事會（或獨立非執行董事）。

本會認為，投資者可以在年度股東大會上跟董事會各



董事溝通，而且獨立非執行董事需要經常參加董事會會議，因此獨立非執行董事與其他董事之間的溝通不應存有問題。

再者，投資者關係事務一般是由企業的投資者關係部門負責，現時已有完整的溝通機制，不應把有關事務交由本身並非處理企業日常管理的獨立非執行董事負責。

本會認為，委任獨立非執行董事是依據其本身的能力擔任有關職務，因此每位獨立非執行董事都有權獨立發聲，並根據自己的能力作出貢獻。如果只有首席獨立非執行董事作代表負責溝通，可能削弱其他獨董的地位，令其他獨立非執行董事的角色形同虛設，更可能出現利益輸送的問題，違背了增強上市公司管治的理念。

1.2 強制董事接受培訓

1.2.1 所有董事應強制接受培訓

對於引入新的《上市規則》條文，規定所有於聯交所上市的發行人的現有董事均須參與強制持續專業發展（不指定培訓時數），本會予以支持。未必所有董事都擁有所屬公司方面的專業知識或完全了解上市規則，可能其專長只是專注於如何為公司賺取更多利潤。再者，近期愈來愈多有內地背景的上市公司委任內地人士擔任董事，但他們或對香港公司法和上市規則缺乏深入了解，加上聯交所經常修訂相關規則，因此強制培訓有助董事熟悉上市規則，留意最新監管發展，增進其專業能力，確保可妥善履行職責。

1.2.2 初任董事 24 小時培訓時數太長

不過，對於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，本會認為接受培訓的原意是好的，惟硬性規定至少 24 小時的培訓時數未必需要，因為



很多初任董事對建議條文內的特定主題及作為董事的基本要求已有一定認識，加上部分初任董事可能已擁有足夠經驗及專業知識，本會建議聯交所視乎董事本身情況，可考慮豁免並批准他們毋須完成至少 24 小時的培訓時數。

另外，本會同意將「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。

1.2.3 強制培訓涵蓋範疇需視乎情況

對於訂明持續專業發展規定須涵蓋的特定主題，本會同意涵蓋包括(a)董事會、其轄下的委員會及董事的角色、職能及責任，以及董事會的效能；(b)香港法律及《上市規則》下的發行人責任及董事職責，以及與履行該等責任和職責有關的主要法律及監管發展（包括《上市規則》的修訂）；(c)企業管治及 ESG 事宜（包括與發行人及其業務有關的可持續發展相關或氣候相關的風險和機遇）及(d)風險管理及內部監控。

不過，有關(e)與發行人有關的特定行業發展、業務趨勢及策略的最新發展，本會認為若該名董事已是該行業的專家，便不應該規定他必須接受有關方面的培訓，然而該名董事必須主動了解跟進行業最新發展。

基於同意強制董事接受培訓，本會亦同意《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。

1.3 董事會表現評核

1.3.1 規定至少進行每兩年一次董事會表現評核合理

本會同意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，因為這是對整個董事會的表現評核，而非針對個別董事表現。不過，本會擔心長遠會變成例行公事，建議可考慮要求企業聘請外部顧問獨立評核，並對外公布。

1.4 董事會技能表

1.4.1 製作技能表有利拓展董事會技能

對於引入新守則條文，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，本會表示贊同，認為製作技能表有利企業更有效管治企業，並利用董事會技能表拓展董事會現有的技能、協助更新董事會成員及提升董事會多元化水平。

1.5 超額任職獨董及董事付出的時間

1.5.1 獨董應最多出任六家上市發行人的董事為限

就有關建議引入「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，本會基本上同意以六家上市公司董事為上限，並就實施硬性限制提供三年的過渡期，本會認為如無上限擔任多間上市公司董事，該名獨董很難確保能付出足夠時間及精神稱職擔當每間公司的董事職務，而且一般上市公司董事會公佈業績和召開獨董和董事會的會議日程都集中於某個特定時期，較容易出現時間上的衝突。

即使該名獨董是全職擔任多間上市公司的董事，本會亦不鼓勵有關做法。因為作為董事，需要與自己本身的正職並無衝突，才能抱持獨特見解為上市公司提供意見，若本身並沒有正職，則難有足夠和最新的專業技能或行業知識以妥善履行其董事職責。



1.5.2 同意強制披露董事投入時間及貢獻

本會基本上同意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。若某董事的投入時間及貢獻不足，便無法充分發揮其董事職責。

2 第一部分：修訂建議-獨董的獨立性

2.1 獨董任期長短與獨立判斷無必然關係

對於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，本會對此有不同意見。雖然本會也認為，獨董期為九年可能合適，因為他們對公司已有一定程度的了解，亦可保持穩定性，對公司的問題和治理比較清楚。不過若獨董跟公司的主席，執行董事和高管過於熟悉，可能不敢或不好意思發聲提出異見。

此外，沒有證據可證明連任多年的獨董，任期愈長則愈有可能失去其獨立判斷。聯交所僅指如一名獨董在董事會任職已久，對發行人管理層變得熟絡，其是否還能持續保持獨立或會愈益成疑，但並沒有清晰說明如何失去其獨立判斷，亦意味即使是委任新的獨董，其與發行人管理層的交情，也可以令他沒有獨立判斷能力，因此並不能以任期作為獨董獨立性的準則。

本會有一個看法，國企在香港交易所的比重很大。近年來，部分國企的管理層變動得比較快，包括更換董事長、執行董事及行政總裁等職位，意味獨董沒可能與管理層變得熟絡，但獨董連任的持續性與穩定性對上市公司來說卻變得異常重要。

再者，聯交所參考香港政府的委任年期指引並不恰當。法定機構與上市公司面對的受眾截然不同，前者是面對 750 萬市



民，後者則是面對投資者。由於市民沒有其他選擇、一定要使用法定機構提供的服務，若社會人士長期擔任該機構董事局多年仍不更換，可能會形成固定的思維模式，不利該機構持續發展。不過，此例並不適用於上市公司，投資者可以選擇不再投資該企業，因此兩者性質並不相同，不能相提並論。

3 第一部分：修訂建議-董事會及員工多元化

3.1 董事會多元化不應僅限於性別

本會大部分同意建議增設守則條文，要求發行人的提名委員會至少有一名不同性別的董事，理由是這是一個國際大趨勢，香港是國際金融中心，必定要跟上國際步伐。若沒有這項守則條文，部分董事會可能不會主動委任另一性別董事。男女在觀點與角度上不盡相同，董事會不能夠忽略另一性別董事的發言權利和觀點，採納一面倒意見。

另一方面，本會認為董事會要用人唯才，應該以個人能力的準則來提名委員會董事。除了要求提名不同性別的董事之外，亦應同時鼓勵企業以不同年齡層、種族去提名董事。

3.2 同意強制披露董事會及員工多元化政策

對於建議在《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，本會同意有關做法，認為多元化不限於性別，亦可包括殘疾人士。

3.3 強制披露每年檢討董事會多元化政策合理

本會大部分同意有關建議將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。

至於有關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，以及建議如附錄一裏的《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，本會亦予以同意。

4 第一部分：修訂建議-風險管理及內部監控

4.1 必須每年檢討風險管理及內部監控系統有效性

有關(a)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，本會認為這是必須的，董事會是有責任檢視風險及內部監控，惟現時有些公司並無負上相關責任，因此強制執行是正確做法。

本會亦認同(b)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。

此外，本會同意完善《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的建議。

5 第一部分：修訂建議-股息

5.1 強制要求具體披露股息決策做法正確

對於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，本會同意有關做法，目前有些公司僅說不派股息，但就未有詳細解釋原因。



6 第一部分：修訂建議-其他非主要規則修訂

6.1 要求發行人設定記錄日期

6.1.1 同意應設定投票或獲取權益的記錄日期

本會認為，加入新的《上市規則》規定，要求發行人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是無可厚非的做法。

6.2 披露核數師發出的非無保留意見

6.2.1 披露核數師非無保留意見做法具透明度

本會同意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》，認為此舉可增加有關方面的透明度。

6.3 財務資料

6.3.1 每月更新財務資料做法合理

有關建議在守則條文第 D.1.2 條及其附註澄清預期董事會獲提供每月更新資料，本會予以認同。

6.4 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

6.4.1 同意劃一三個委員會的規定

本會同意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，令提名委員會、審核委員會及薪酬委員會的有關規定完全相同。

7 第二部分：實施日期及過渡安排

7.1 同意實施日期及過渡安排

本會認同建議中有關 2025 年 1 月 1 日或之後開始的財政年度的實施日期，是在 2025 年 1 月 1 日生效，以及就連任多



年獨董及超額任職獨董的建議實施設三年過渡期，就如逐步淘汰單一性別董事會的三年過渡期一樣。

結語：

優化企業管治框架，可望提高企業管治水平，協助董事能更有效地履行其職責，因此本會認為有必要修訂《企業管治守則》及相關《上市規則》條文，確保能促進資本市場的長期發展，亦可增加香港市場的吸引力。

聯交所考慮所有董事強制接受培訓之餘，應視乎初任董事本身是否擁有足夠經驗及專業知識，豁免並批准他們毋須完成至少 24 小時的培訓時數。亦建議若果董事已是行業專家，便不需接受有關方面的培訓。

不過，本會認為獨董任期愈長，與其是否持續保持獨立性並無必然關係。委任一名新的獨董，該名獨董也可以與發行人管理層熟絡，亦同樣可以沒有獨立判斷能力。因此，本會建議聯交所應考慮，是否硬性規定獨董任期以九年為限後不再被視為獨立。