

公司治理 原则

中国大陆及中国香港
我们对中国大陆及
中国香港上市公司的
期望

EOS at Federated Hermes
2023



www.hermes-investment.com

仅供专业投资者使用

公司宗旨、文化与道德领导.....	3
尽责管理和参与.....	4
对于地方准则的认同.....	4
董事会有效性及构成.....	5
有效性.....	5
评估.....	6
共产党党委.....	6
加权投票权.....	6
不兼任主席和首席执行官.....	6
独立性和任期.....	6
委员会.....	8
董事出席率和承诺.....	8
继任计划.....	8
多元化、公平性与包容性.....	9
种族或民族不平等.....	9
性别平等.....	10
高管薪酬.....	10
股东权利的保护.....	12
股份发行.....	12
优先认购权.....	12
股份回购.....	13
关联方交易.....	13
混合或虚拟形式股东会议.....	13
社会、道德和环境责任.....	14
气候变化.....	15
人权和劳工权利.....	16
透明度、税务和审计.....	17
税务.....	17
审计.....	18

公司治理原则：我们对中国大陆及中国香港上市公司的期望

2023

简介

Federated Hermes 的 EOS 是一家代表众多长期机构投资者的尽责管理服务提供商。EOS 的客户通过主动持有其所投资公司的股票或债券，寻求成为其受益人资产的积极尽责管理者。EOS 与我们客户在世界各地的被投资公司合作，为投资者、其受益人和其他利益相关方带来更多长期可持续回报。

这些原则表达了我们在许多重要战略和治理议题上对董事会的众多董事以及公司的期望，其中重点关注那些将指导我们 2023 年投票建议相关政策的领域。

本文件内容并非尽述。关于我们期望的更多细节，特别是关于环境和社会议题，可以在我们的“公众参与计划”中找到，¹ 该计划每年更新。

公司宗旨、文化与道德领导

董事会必须制定并找到有效的方法来监督公司价值观，这些价值观须建立在道德诚信的基础上。董事会做出的每一个决定都必须考虑到道德因素。例如，董事会必须确保其首席执行官具有最高的道德标准，在首席执行官任职期间或之前，不容许出现这方面的任何疏失，进行充分的尽职调查，并制定强有力的合同条款，以便在不道德行为曝光时，董事会能够采取充分行动，包括收回薪酬和因故解雇。

董事会必须确保保存建立一个系统，对公司不同部门的文化和微观文化进行多种不同的调查，并确保董事会和管理层采取一致行动来改善不符合董事会期望的文化。这应该包括健全便利的举报系统，以及对保护使用此类系统者的明确承诺。

我们坚信，公司只有提供可持续满足社会需求的商品和服务，才能为投资者创造和维持长期优质回报。为了实现这一目标，我们希望公司以不仅服务于股东，而且服务于其他利益相关方、社会和环境的宗旨为指导。实现这一宗旨反过来需要一种健康的文化，并在整个公司内部强调道德价值观。追求与利益相关方的利益相一致的目标同时支持长期社会利益，这将有助于保护当前和未来投资于公司的储户和退休人士的长期利益，这类人群需要可持续的财务回报和能够提供安全的未来保障的经济、社会和环境。这将需要从道德的角度审查那些公司及其利益相关方关注的 ESG 相关关键问题，如气候变化或人权。

明确而有意义的商业目标应该有助于公司领导者在短期内确定正确的措施，从而在长期内实现他们的目标。在危机（俄罗斯乌克兰战争及环球生活成本不断上涨）时期，特别是在短期财务回报

¹ “EOS参与计划”的最新公开版本可在以下网址找到：www.hermes-investment.com/stewardship/eos-library

和与关键利益相关方（包括政府、员工、客户和供应链）保持紧密关系之间难以权衡时，这一点至关重要。

在以上因素影响下，董事会和执行团队继续考虑其主要利益相关方和公司宗旨，并做出能够最大限度支持长期可持续回报的决策，这一点仍然至关重要。公司需要能够解释其影响关键利益相关方的决定。这包括最难以做出的决定，如裁员，但也包括如何分配资金，包括股息支付和股票回购。

我们希望董事会根据公司宗旨和长期战略来考虑并披露资金分配策略。我们关注的是，回购和类似对主要利益相关方再投资的转移，可能是为了在短期内提振股价或其他相关指标，但并不总是支持创造长期可持续回报的最佳资金使用方式。

尽责管理和参与

投资者必须作为负责任的尽责管理者，通过与公司及其董事的建设性接触带来更多长期可持续投资回报。主要机构投资者代表发出的所有实质性函件都应及时与所有董事会成员分享，以帮助董事履行维护全体股东利益的职责。我们的经验表明，公司与坚定的长期投资者之间就战略、财务、风险管理和重大环境、社会和治理（ESG）问题进行对话，可以改善公司的治理和业绩。发展与长期股东的信任关系对董事会来说是非常有价值的，我们希望董事会主席和独立董事除了在正式股东大会上的机会外，还能参与到投资者活动中来。

我们希望公司除了股东之外，还能与各种资产类别的长期投资者接触，包括不同类型的公司债券。公司现在应该认识到，债券投资者期望与长期股东期望相同，并且在治理、长期战略、资金分配以及环境和社会事务方面基本一致。债券投资者现在期望就可能提高或损害盈利和现金流的机会和风险进行问责和建设性对话。

对于地方准则的认同

我们认同香港证券交易所（HKEX）的报告指南²，并支持在 2020 年 7 月 1 日生效的《企业管治准则》和相关上市规则的修订³。我们尤其支持公司发布声明，说明董事会对 ESG 问题的考虑，以及披露已经或可能影响发行人的重大气候相关问题的要求。

为与香港的修订版《守则》及《指引》保持一致，我们希望各公司：

- 披露他们用以确定董事会董事候选人的政策和程序。
- 我们希望董事会能够证明曾经考虑过董事会日常交际圈以外广泛的候选人才。
- 设立提名委员会，明确负责评估董事会表现。负责董事还应该对公司多元化状况和实现既定多元化目标的进展进行年度评估。对于没有提名委员会的公司，我们将考虑对董事

² [Appendix 27 Environmental, Social and Governance Reporting Guide | Rulebook \(hkex.com.hk\)](#)

³ [Update No. 128 | Rulebook \(hkex.com.hk\)](#)

会主席投反对票。

- 设立多元化政策，拥有可衡量的目标，而不仅仅是阐明拥有一个具备不同技能和专业知识的多元化董事会的愿景。各公司应能够证明为实现这些目标所取得的进展，并通过披露以及与股东及其代表的沟通交流传达这些进展。
- 编制一个由现有及期望的技能、经验以及董事会要求的其他属性构成的技能矩阵。

董事会有效性及构成

董事会应确保其成员拥有强大和多元化的技能、经验、视角和心理特征，以及充分的独立性和迎接挑战的坚强品格，并为高级管理团队提供意见和支持。他们应确保经常对董事会的成员资格进行审查和更新，并且董事是由股东定期选出和重选，以确保问责制。应向股东提供所有董事的简历，说明哪些董事被视为独立董事，以及他们将为董事会带来哪些价值。此外还应提供一份分析，阐述董事会作为一个整体所表现出的必要技能、独立性、多元化及其他属性，从而满足公司不断变化的需求。

有效性

披露董事会的可具体衡量内容非常重要（如以下概述的几个方面），但这不足以说明董事会职能。

与董事会董事的接触为投资者提供了可以充分评估董事会运作情况的宝贵机会。我们的白皮书《有效董事会指导原则》⁴ 强调了我们认为在决定董事会有效性方面最重要的因素，其中重点关注更难评估的人、关系和行为因素。

其内容可归纳如下：

- 真正的独立性、多元化和包容性可以支持董事有效质疑那些长期秉持的假设，并降低趋同思维的风险。
- 董事会主席的角色应该由独立董事担任，以支持董事会有效性的总体条件，这包括建立并加强对董事会文化的期望，这种文化以相互尊重、开放和信任为基础，并鼓励独立思考者发出不同声音，采取多样化行为。
- 董事会如何分配董事会会议所占用的时间以及董事会会议间隔期也同样重要。我们希望董事会能在有组织的董事会会议、委员会工作、实地考察和与利益相关方的接触中，最大限度地时间用于战略和其他前瞻性活动。
- 理想情况下，董事会与首席执行官的关系应该以透明、信任和建设性合作为特征，董事会应通过正式和非正式渠道与广大员工建立关系。

⁴ <https://www.hermes-investment.com/uploads/2021/10/af7e5f78542068df86fdda55f78089e5/guiding-principles-for-an-effective-board-april-2020.pdf>

评估

我们希望董事会能够致力于持续改进，因此要不断反思自己的表现。我们鼓励各市场和公司机构的董事会定期进行评估，以提高董事会有效性。当评估过程以这种意图出发，而不是简单地作为一项合规工作进行时，其能为董事会提供一个独特的机会，从而停下来反思并改进其表现。董事会应该把评估过程视为机会，重新调整工作重点，确定董事会的技能差距，强调继任的必要性，并提出与业绩和文化有关的问题。

此外，定期进行董事会评估向投资者表明，董事会对建设性批评持开放态度，并愿意改进。我们建议至少每三年进行一次独立的外部董事会评估，并在中间年份进行内部评估。董事会应该实行动计划和明确的时间表，以解决评估中提出的问题。信息披露应表明董事会如何采取必要的措施来提高业绩，并使投资者对董事会评估质量感到放心。

共产党党委

在为公司治理架构内设立党委提供合法性时，我们将只支持能够确保对董事会及管理层的权利受到保护的公司章程修订。

加权投票权

我们可能建议对提名委员会主席或首席董事投反对票，以表达我们对于加权投票权结构的关切。如果没有该委员会或相关人士，我们可能不会对主席的连任投赞成票。我们鼓励具有多级股份结构的发行人采用“一股一票”的结构。我们不支持发行减少投票权或无投票权的股份，或歧视少数股东的资本募集和股份回购操作。

不兼任主席和首席执行官

根据香港证券交易所《企业管治守则》，我们希望董事会主席和首席执行官的职位由不同人士担任。主席和首席执行官之间的职责划分应通过书面形式加以明确规定和阐明。我们可能建议对兼任董事会主席和首席执行官、执行主席的选举或重选或原首席执行官到主席的晋升投反对票，除非：这只是已公布的、具有时限的过渡计划下的临时安排；该变动具有不可抗拒的因素，比如首席执行官的突然缺失；存在独立且有效的若干非执行董事对该委任进行平衡，包括具有挑战主席的技能和品质的一名首席或资深独立董事，以避免某一个人拥有最高决策权力；或者该委任是委任首席执行官担任主席职位，且该候选人已经至少两年没有在公司担任首席执行官和主席的职位。

独立性和任期

我们希望独立董事（包括任命的首席独立董事）在所有董事会中发挥强大核心力量，以确保所有利益相关者的利益得到保障，进行客观判断，并在必要时充当变革的推动者。独立董事应在指导董事会决策以及在董事聘用和提名方面发挥重要作用。他们应该拥有独立举行会议的权力，包括在

董事会会议之前和之后，并且在实践中也应如此操作。应根据需求向其授予对管理层成员、信息和资源的不受限制访问权。

根据中国大陆及中国香港的上市规定，董事会成员至少应当有三分之一是独立董事。我们对香港董事会的独立性表示担忧，特别是在董事会中有太多长期任职的独立董事和执行董事的情况下。我们鼓励公司以 50% 的独立性为目标，而不是止步于刚好满足要求的三分之一独立性。

确保充分的独立性，这对于由创始人领导、在董事会设有执行或非独立主席、大股东代表（我们认为这一点可能比较有用和合理，前提是少数股东的利益得到保护）或在董事会拥有强大管理层代表的公司，尤其重要。对于主要在美国上市的中国大陆及中国香港公司，我们希望至少有一半的董事会成员是独立董事。这适用于所有拥有外国私人发行人身份的公司。

我们会考虑董事会的整体构成，并认可长期任职的董事可贡献的价值。但是，太多董事同期任职可能增加趋同思维和自满的风险。我们希望董事会具有合理的任期构成，包括定期为董事会注入新鲜血液。各公司应提供提名候选人的理由，并考虑投资者可能合理关注的问题。其中可能包括独立性和任期，尤其是当董事已经在董事会任职超过九年（中国香港）或六年（中国大陆）⁵时；他们是否已经长期与一些董事同时在董事会任职；或是否意识到某个董事履行其义务的能力已经有所下降。

少数股东能够在股东年度大会以外的情况下接触董事会成员，是拥有良好治理标准的公司所应具备的一个必要特征。首席独立董事的职责和责任包括：

- 领导非执行董事团体，并充当他们与执行董事之间的桥梁
- 收集整合其他董事的观点，并在董事会上作为面向主席、高管及主要股东的一个主要且有建设性的平衡点
- 主持非执行董事会议
- 在董事会评估及股东参与方面发挥关键作用
- 在董事会上代表少数股东的利益和观点
- 确保所有董事在履行其职责方面充分知情
- 作为公司的非执行但知情的董事以管理政府调查（若有）。

根据关联方交易以及贿赂和腐败调查的过往记录，具有适当资质的首席独立董事可以给公司治理流程带来透明度和严谨性，并且有助于建立期望的文化和达到高层期望的行为基调。他们还有助于引入或维持有效的反贿赂和反腐败体系及管控措施。

⁵ http://www.csrc.gov.cn/pub/newsite/flfb/flfq/bmqf/ssgs/gszl/201012/t20101231_189696.html（仅中文）

委员会

我们希望中国大陆及中国香港的公司拥有完全独立的审计委员会和独立董事占多数、拥有独立主席的提名和薪酬委员会。我们还希望委员会成员不应包括任何高管。这与香港的修订版《企业管治守则》的规定相一致。我们希望所有上市公司（包括上市的子公司或拥有控股股东的公司）的董事会和委员会拥有最高水平的独立代表性，以确保董事实行对少数股东的适当程度的问责制。我们希望中国大陆的公司在选举时能披露委员会成员身份。

董事出席率和承诺

我们希望董事能够投入充足的时间履行其职责，包括充分了解和消化公司的情况并保持跟进，以及充分吸收，并能够对管理层提供给他们的信息提出质疑。作为董事会的指导方针，我们不支持董事在五家以上的上市公司兼任董事职位⁶；就此而言，我们将一个非执行主席职位视为约等于两个董事职位，在综合性公司，其他委员会主席的角色，特别是审计和风险委员会主席，可能被视为比典型的非执行董事职位更辛苦。

我们希望各公司能够提供证据，例如在与选举和改选有关的文件中，证明董事有足够时间和精力来有效履行其作为独立董事的职责。我们还希望它们能提供出席率记录；如果一年内董事会或委员会会议出席率未达 75%，应披露充分的解释和补救措施计划。

除了担任其他职位的数量外，判断一位董事是否任职于过多公司还取决于一系列的因素，包括公司的规模和复杂程度以及额外的职责，比如担任某个委员会的主席。我们认为，某些行业，如银行业（由于其业务模式和监管的复杂性）和业务量大和/或复杂的企业将需要实地考察，因此需要更多的时间承诺。

我们希望各公司鼓励其高管在所属集团公司之外担任非执行董事（但通常不超过一个），以帮助他们个人发展，为董事会带来现有的经验，并建立未来董事的储备人选。但是，我们希望执行董事只担任一个非执行董事职位。此标准适用于商业及非盈利机构的董事任职。如果这些组织是某个综合企业集团的一部分，我们允许存在例外，但我们希望各公司能够说明在子公司的多重董事任职可能存在的利益冲突和可能出现的竞争目标，并澄清如何计算多重任职董事的薪酬。

继任计划

董事会和高级管理层有效的继任计划对于确保公司实现长期回报的能力至关重要。它应该包含针对关键人员突然缺失的应急方案，以及针对即将退休等可预见变动的方案。它应该考虑董事会及高级管理层目前和未来所要求的技能、经验和其他属性的多元化，包括任何候选人都需要表现出最高水平的道德操守。健全的继任计划也有助于遏制许多董事会向现任高管支付高于高级高管劳

⁶ 也是中国大陆的《上市公司建立独立董事制度指导意见》的要求：

http://www.csrc.gov.cn/pub/newsite/flb/flfq/bmqf/ssgs/qszl/201012/t20101231_189696.html (仅中文)

动力市场和同行的薪酬的趋势。

高级管理层应在董事会的监督下，从组织内部建立将会成为高级管理人员和执行董事的合适候选人库。同样，董事会应确定独立董事的合适候选人。

多元化、公平性与包容性

越来越多的证据显示公司领导的多元化程度与财务表现之间存在关联。⁷我们相信，通过改善决策、吸引人才、提高员工满意度以及激发洞察力和创新力，提高多元化、公平性和包容性的表现可以创造持久的价值。⁸

在 2023 年，我们将继续收紧关于多元化的投票政策和门槛，因为我们认为大多数公司需要提高其多元化，以实现在所有职责和级别上代表所有群体。董事会应寻求最广泛意义的多元化构成，以支持高质量的讨论和决策。考虑技能、经验、人脉网络、心理属性和人口分布特征（包括但不限于种族、民族、性别、性取向、年龄、残疾、国籍和社会经济背景）的多元化。董事会应仔细考虑如何从其典型人脉网络之外寻找成员，以及拓展对其决策可能有价值的属性或观点。如果董事会在多元化的关键方面进展不足，包括种族和民族或性别在董事会或高级管理层的代表性，我们将建议反对重新任命相关负责董事。

我们希望董事会不仅要解决自身多元化问题，还要解决整个组织的多元化问题及其对利益相关者的影响；并提供有意义的信息披露，评估应对复杂挑战的进展。2023 年，我们将要求董事会更有效监督公司各级员工的包容性文化和多元化，以及对公司长期健康发展所依赖的生态系统的影响，包括供应商、客户和社区。在制定董事投票建议时，我们将考虑到一系列因素。从员工角度来看，这些因素可能包括但不限于指定高管、高级管理团队和储备人才的多元化；通过对潜在问题的严谨分析，结合员工调查数据，制定了深思熟虑的多元化、公平性和包容性战略、目标和行动计划；以及一项由董事会推动的程序，用来评估管理层包容性表现，以及围绕员工生命周期的所有多元化方面问题。

种族或民族不平等

我们鼓励全世界的公司采取措施承认并致力于解决工作中及其他场合中的种族或民族不平等问题。种族和少数民族的定义通常视具体情况而定。在中国大陆，官方承认有 55 个不同的少数民族，但整个国家基本上同属一个种族，其中 90% 以上的公民属于汉族。在中国香港还有少数族裔，包括菲律宾人、印尼人、白种人、印度人、尼泊尔人、巴基斯坦人、泰国人、日本和其他亚洲人，约占中国香港人口的 8%。根据《种族歧视条例》⁹，我们鼓励各公司找出在聘用和晋升中可能存在的偏见和区别对待问题。各公司应将文化融合设定为优先事项。此举旨在创建一个更具包容性的企业文化。

⁷ 例如，“The 30% Club”编制了一份研究清单，研究性别多元化的好处 <https://30percentclub.org/initiatives/investor-group>

⁸ [Delivering growth through diversity in the workplace | McKinsey](#)

⁹ 《种族歧视条例》—第 602 章 [Cap. 602 Race Discrimination Ordinance \(legislation.gov.hk\)](#)

2022 年中国内地及香港公司治理原则

在开始阶段，我们希望各公司：

1. 讨论他们如何看待其组织内部在种族、宗教信仰和语言方面对少数民族的包容性，以及多元化如何在其关键利益相关者，即客户、员工和供应商身上得到体现。
2. 最低限度上应开始按不同级别的员工收集种族构成的数据。我们鼓励各公司考虑每年公布此类及其他相关数据，包括薪酬差距/比率，并以叙述方式说明这些数据的含义，以及解决不足之处的简要、设定时限的行动计划。数据应该在内部用于推动进一步的调查，以了解相关驱动因素并相应采取行动。很多公司业务遍布全球，而且劳动力分布在不同地域。在数据收集受到法律限制的市场，各公司应找到监控其多元化和包容性工作的替代方式。例如，包括进行匿名员工满意度和参与度调查。
3. 遵守国家少数民族政策的指引。我们鼓励各公司找出在聘用方面存在偏见之处，推进文化融合和树立企业文化，以减少偏见造成的区别对待风险。

性别平等

此外，推进公司领导和整个组织的性别平等也至关重要，因为全世界的很多公司仍远未实现男女相等的比例。我们继续在全球支持类似“**The 30% Club**”这样的倡议，他们提倡在董事会和领导人中至少有 30% 的女性代表。

我们希望董事会构成中女性至少占 20%，到 2030 年实现 30% 的中期目标。如果公司未能证明，为了实现这些期望他们已经制定了可靠的计划，那么我们可能会建议对提名委员会的主席/成员或其他负责董事投反对票。

各公司还应该在选举时披露性别信息，以帮助促进性别多元化。如果公司在选举时未能披露被提名董事的性别，我们可能会建议投反对票。如果公司属于创始人以及/或者由家族拥有或主导，拥有超过 25% 的股份，我们依然可能建议对提名委员会主席投反对票。如果提名委员会主席同时兼任高管和主要股东代表，我们也可能投反对票。

作为 30% Club Hong Kong Investor Group (近来由 Board Diversity Investors Initiative¹⁰ 以及“**The 30% Club Hong Kong Chapter**”¹¹ 合并) 的成员，我们支持“**The 30% Club**”所提出的有关中国香港到 2030 年将香港恒生指数的所有公司董事会女性董事比例提高至 30% 的倡议。

高管薪酬

还顾世界高管薪酬结构和做法与宗旨不符的问题日益令人担心——既没有服务于长期投资者，也没有适当地与公司的核心长期目标保持一致，而且不良做法有蔓延到其他薪酬管理更严格的国家的风险。

¹⁰ [Commitment — Board Diversity HK](#)

¹¹ [30% Club HK announces Progress in Interim Goals | 30% Club \(30percentclub.org\)](#)

2022年中国内地及香港公司治理原则

我们关注的部分关键问题与“按业绩计薪”模式的局限性有关，这种模式在美国和英国等市场很常见，我们也看到有越来越多的其他市场采用这种模式。虽然初衷良好，但其产生的破坏性后果不可预知，包括：

- 数额不断膨胀，超出高管劳动力市场中位数，并扩大高管与广大员工之间的薪酬差距
- 鼓励短期主义或财务工程，特别是在以股票期权为重点的方案中，或在薪酬的很大一部分受制于股东总回报或每股收益等指标的方案中，这可能使高管专注于能在短期内推动股价上涨的措施，而不是长期战略价值的驱动因素。将薪酬的大部分集中在激励计划上，有可能极大激励高管在相对较短的时间内达成目标，而不考虑这些措施是否最有利于为股东和其他利益相关者带来长期、优质的可持续回报。
- 由于使用复杂、重叠的激励计划，模糊了在长期价值范围内对业绩的有意义评估。
- 高管可能通过股票激励计划获得不应有的意外收益，许多公司都出现了这种情况，导致市场出现反弹。

在中国大陆及中国香港，我们常常对奖励计划的形式感到担忧。例如，以明显折价发行股票的计划导致股权稀释；可能在管理者和受益人之间产生利益冲突，并且不符合披露要求的绩效指标。而对于固定薪酬低于行业平均水平、处于提高可变薪酬比例初期的公司，我们可能会给予它们一定的灵活性。但是非执行董事应只享有固定薪酬，而不应参与浮动薪酬计划。对于在上文所述方面提供充分详细说明了的提案，或者同时包含股份期权和限制性股份单位的混合计划，我们可能例外投赞成票。

我们继续寻求以固定薪酬和长期限售股为基础，注重高管长期持股，与长期成功及理想的内部文化相一致的、更简单的薪酬计划转变。

关于我们对高管薪酬观点的更详细阐述，请参见我们的白皮书《薪酬原则：期望说明》¹²。其内容可归纳如下：

1. 简单：薪酬结构应简单明了；例如，固定薪酬（现金和长期股份的组合）加单一激励计划（年度奖金）。
2. 一致：薪酬应与长期战略和理想的企业文化保持一致，激励长期的价值创造，包括更广泛的社会和环境成果。虽然在激励薪酬中使用了衡量指标和目标，但它们应反映战略目标，而不是注重股东总回报、股价升值或每股盈利。
3. 持股：管理层应通过大量持股从而成为公司成功的长期利益相关者。大量持股要求在离开公司后应继续保持至少两年。

¹² <https://www.hermes-investment.com/wp-content/uploads/2018/10/remuneration-principles-clarifying-expectations.pdf>

该白皮书中包含的原则实用于全球，但具体引述的一些结构更加适用于特定市场，比如英国。

2022年中国内地及香港公司治理原则

4. 责任：薪酬结果应反映给长期投资者带来的结果，并考虑公司价值或声誉的下滑。当公式化的结果无法达成此目的时，董事会应当介入并酌情裁量。政策之下的潜在薪酬结果应事先进行严格的情景测试，公布可能的薪酬总额上限，以帮助降低意外后果的风险。
5. 尽责管理：薪酬结果应向所有利益相关者公开，包括员工和公众。在判断薪酬和结构的适当性时，董事会应考虑广泛员工的薪酬和双对比率。然后董事会应当每年致函公司员工，说明高管薪酬的结果以及与长期价值、公司战略及宗旨的一致性。公司和投资者应当定期讨论战略以及长期绩效与高管薪酬的关联。

中国国有企业的高管薪酬明显低于他们的全球同行公司。我们提倡高管的薪酬方案总额应反映他们的贡献、能力和责任；薪酬和责任保持紧密的一致性。中国大陆公司才刚刚开始为他们的高级管理层引入激励计划。长期以来我们一直认为，让高管和股东利益保持一致的最好方式，是长期保持高管的大量持股。

我们目前并没有一贯反对与我们的原则不一致的所有薪酬模式，但我们设定了各种门槛和要求来指导我们的投票建议，这些门槛和要求是针对每个市场的背景而量身定制。通过与公司就这些门槛和要求进行接触，我们寻求改进市场实践，并鼓励与我们的原则更密切地保持一致。

股东权利的保护

我们代表机构投资者严格保护股东权利，包括及时收到高质量公司报告和重大信息，在股东大会上就年度董事选举等问题进行投票以及向董事会提议新候选人或其他股东决议的权利。

我们支持采用一股一票的单一股票类别结构，并且反对任何偏离此结构的举措。

股份发行

除根据一般发行授权的供股之外，香港证券交易所《上市规则》允许各公司寻求最高 20% 已发行股本的发行授权。这些股份还可以按照市场价格最高折价 20% 发行。各公司每年最高可回购 10% 的已发行股本，并且往往寻求按照股份再发行授权重新发行所有已回购股份的授权。

尽管我们尊重公司在管理其股本方面有时所需要的灵活性，但它们很少能充分利用在股东年度大会上希望征得股东批准的一般股份发行分配。因此我们强烈建议对一般股份发行自设目标，包括股份再发行，最佳做法为 5%，并且不超过已发行股份的 10%。这些股份应发行不超过一个小幅折价，最高不超过 10%。此外，我们建议公司在确保股东充分知情的股东会议资讯 (Proxy Materials) 中明确披露：配售的依据以及之前配售中已发行股份的数量和百分比；配售所得款项是否已经用于预期用途；股份发行的折价；以及实际配售的详细说明，包括选择配售的标准。

优先认购权

我们将根据公司的具体情况逐案评估，决定是否支持放弃大约 10% 的优先认购权。对处于正经历加速发展和动态变化行业的较小规模的上市公司，我们支持的可能性更高。

2022年中国内地及香港公司治理原则

股份回购

我们希望董事会根据公司宗旨和长期战略来考虑资金分配。我们关注的是，回购可能是为了在短期内提振股价或其他相关指标，但并不总是支持创造长期可持续价值的最佳资金使用方式。

关联方交易

关联方交易 (RPT) 是一个重要事项，尤其是对于少数股东，并且需要重点考虑。我们希望公司在对关联方交易进行投票前，在规定的最短通知期内披露其信息，并积极与股东及其代表互动，以确保能够充分解答股东提出的任何问题。

虽然公司会提供关联方交易的性质和理据的相关信息，我们仍建议进一步披露在审批期内如何对交易进行持续地监控，如何应对违规行为以及倘若发现任何异常情况，应遵循的上报流程。

关联方交易-中国大陆

我们希望关联方交易，尤其是金融相关交易，包含关于使用某个关联方的依据、协议条款、以及已落实的审计和保证机制的详细披露，以确保交易在整个协议期而不仅仅是初始阶段，以公平和透明的方式进行。

如果审计师发现任何不合规的行为，我们希望实施彻底的审查机制。我们可能还会寻求在股东年度大会之前从公司获得更多信息，以进一步了解金融相关交易。当股东会议涉及股东对此类交易的批准时，公司应投入充足的时间和资源，在会议日期之前与股东进行沟通。如果公司不是相关机构的多数股份拥有者，并且没有充分的证据显示，担保对于该业务的持续经营必不可少，则我们一般不支持为相关机构提供财务担保。

关联方交易-中国香港

关联方交易通常是指持续性关联交易 (CCT)。持续性关联交易涉及商品、服务或财务援助的提供，这些活动是在持续或经常的基础上进行，并且预计将延续一段时期。由于持续性关联交易的性质，交易的定价政策、结算方法和其他条款可能不同于与独立第三方的交易。我们希望持续性关联交易的公司制定关联方交易政策，并且对此类持续或一次性交易进行独立验证，以证实对公司存在明显的益处。在面临询问时，公司应能够让投资者相信，他们有能力监控该政策的妥善实施。

我们通常会建议对融资安排投反对票，尤其是当这些安排涉及到公司的某个或多个关联方提供的存款便利工具。但是，如果公司能够提供任何财务担保的预期结果，或者能够让我们相信所提供的服务具有独特性并且不可从其他第三方获得，我们会考虑支持此类安排。

混合或虚拟形式股东会议

股东年度大会及其他股东大会是公司治理流程的重要组成部分。这些会议作为公司的最高决策程

2022年中国内地及香港公司治理原则

序，方便股东从中直接了解公司的业绩信息，并就重要问题向董事提出质疑，从而为股东带来透明度和责任感。

我们认为，面对面的年会会议形式可加强股东与董事会之间的对话。虽然世界各地公司的形式各不相同，但如果运作良好，它可以为股东提供向整个董事会阐述观点的机会，能够针对董事会的意见立即提出问题，并在其他人提出的问题的基础上延续讨论。此外，董事将会更加难以回避尖锐的问题或主题；董事必须在公开的论坛作出答复，并对答复承担责任。

但我们认识到，新冠肺炎疫情带来的限制使许多公司无法举行面对面会议，而且已经有充分的理由支持采用其他形式来改善股东的介入和参与体验，例如，在地理上分散的国家/地区或拥有全球股东登记册的公司。

我们可接受以混合形式召开的股东会议，股东可以选择通过在线平台与会，也可以亲自参加会议，但前提是所有股东的权利均得到保障或加强。在线参与可以增加参与的机会，同时保留面对面会议的问责制。

我们一般不支持单纯的虚拟会议，除非这种形式只是应对新冠肺炎疫情或其他特殊情况导致的亲身聚集受到限制时的一个临时方案。在这些情况下，我们希望所有的股东权利都能得到保障，会议也能以面对面的方式进行：给任何股东提问的充分机会，并由董事会现场作答。为了保障所有股东权利，我们还希望获得明确的承诺，即一旦限制政策允许，将尽快恢复面对面或混合会议形式。

欲了解更多信息，请参考我们的《年度会议良好做法原则》。¹³

我们一般会反对授权举行纯虚拟会议的请求，除非我们确信虚拟会议仅在特殊情况下举行，而且出席股东的权利和机会与面对面会议相当。对于规模较小的公司，我们可能会放宽对虚拟会议只能在特殊情况下举行的期望。

社会、道德和环境责任

对社会、道德和环境问题采取负责任的和长期的方法，是创建和维持长期可持续回报的关键所在，并且应反映在公司的价值观、目标、战略和文化中。公司必须识别并披露对该公司及其重要利益相关者来说最重大的社会和环境问题。他们必须设法通过其核心业务战略和价值主张处理相关的风险和机遇。我们希望董事会和管理层对重大的可持续性问题进行监督，并就有效管理相关风险和机遇对股东负责。

我们支持联合国可持续发展目标 (SDG)，并且相信私营部门将为在 2030 年这个日益紧迫的最后期限前实现这些目标发挥重要作用。公司应评估每项 SDG 的相关性，确认他们可为之作出直接贡献的 SDG，并将最重要的 SDG 纳入其战略中。我们鼓励公司不仅要突出与公司有关联的

¹³ <https://www.hermes-investment.com/uploads/2021/12/a5ec14b0ee6794d4d12a05774f767e95/eos-principles-of-annual-meeting-good-practice-february-2021.pdf>

2022年中国内地及香港公司治理原则

SDG，还要有目的地选择公司有意通过资源配置和制定目标等方法为之作出主动、直接贡献的SDG。我们敦促公司汇报其实现SDG的方法，以及与股东和公民社会合作，探讨如何尽可能为SDG做贡献。

欲进一步了解我们对各公司在广泛的环境和社会问题上的看法和期望，请参见EOS参与计划。¹⁴

以下我们将重点介绍两个将为我们2023年投票政策提供关键环境和社会议题：气候变化、人权和劳工权利。

气候变化

考虑到气候变化的社会、经济和政治后果，气候紧急状态对于我们客户投资组合的价值来说存在系统性风险。

我们坚定支持2015年《巴黎协定》的目标——将全球升温控制在显著低于2°C的水平，并力求实现将升温控制在1.5°C。我们希望各公司公开追求相同的目标，确保他们支持或作为成员加入的任何第三方组织，如贸易组织或游说组织，与实现此目标保持一致。

我们敦促还没有照此实施的公司：

- 为气候变化和能源转型带来的风险和机遇建立强大的治理体系。董事会应确保至少每年将气候相关问题纳入董事会议程。我们建议董事会和高级管理层聘请能够就气候变化带来的战略性风险和机遇提供意见的外部专家，包括在必要时对公司的方法提出质疑。对于那些在很大程度上面临气候相关风险和机遇的公司，我们希望在治理文件中明确阐述能源转型，包括董事会委员会章程和公司章程。
- 承诺在2050年前实现净零排放，并设定基于科学的短期和中期碳目标，以根据《巴黎协定》的目标减少温室气体排放。其中应包括对于与公司供应链或产品使用相关的范围3碳排放的考量，或者对未包含的范围3碳排放情况进行说明。将气候因素整合到公司的前瞻性战略中。各公司应考虑能源转型对其业务的影响，以及与《巴黎协定》目标保持一致对其战略的意义，最大限度地减少潜在风险并利用气候变化带来的机遇。

采用气候相关财务信息披露工作组（TCFD）针对气候相关风险及机遇的管理和报告设定的框架。在风险特别严重的领域（例如在能源密集型行业），这应包括进行情景分析，以确定气候变化在不同升温水平下对公司的潜在财务和其他影响。各公司应确保与气候变化和能源转型相关的财务风险在报告和账目中得到适当反映。如下面审计部分所述，审计委员会应负责确保对这些风险作出解释，并应聘请外部审计人员就这一事项提出意见。

¹⁴ EOS参与计划的最新公开版本可在以下网址找到：<http://www.hermes-investment.com/stewardship/eos-library>

2022年中国内地及香港公司治理原则

- 确保董事会制定监督和健全治理流程，以识别公司和其所属组织之间观点不一致的事件。若发现问题，则应采用可影响这些第三方的所有可用途径，鼓励按照《巴黎协定》目标就气候政策采取有效行动。公司应按照气候变化机构投资者团队 (IIGCC) 关于气候政策企业游说的投资者期望，在此治理程序、采取行动减少或消除偏差以及可见的进展方面保持透明度。¹⁵ 最后，如果始终无法就偏差取得进展，董事会应做好退出会籍的准备。公司还应在他们的影响力范围内积极支持和倡导减轻气候变化风险的正面行动。

我们与不同国家/地区和行业的公司就气候变化问题进行密切接触，并通过我们在股东大会上向客户提出的投票建议来加强这一点。

2023年，如果我们认为公司的行动与《巴黎协定》目标严重不符，以及/或公司未能充分应对气候变化带来的风险和机遇，我们会继续通过投票建议要求主席或其他负责董事承担责任。我们包括特别关注那些参与明显不符合将全球升温限制在安全水平的活动的公司，如造成森林砍伐和扩大燃煤发电规模。我们使用一系列框架和基准来评估各公司，包括“转型路径倡议”(TPI)¹⁶、“气候行动 100+”基准¹⁷、Forest 500¹⁸ 等。

除上述标准外，我们还可能在投票建议中反映对公司应对气候变化情况的其他关切，例如，公司未回应投资者关切，或者我们对特定董事对气候变化现实状况和紧迫性所持观点感到担忧。

我们将逐一考虑并支持与气候变化有关的股东决议，并可能在我们认为有必要时提交或共同提交决议。

原则上，我们支持就气候变化转型计划进行股东投票（即所谓的“能源转型投票”或“气候话语权”决议）。我们将支持与《巴黎协定》目标相一致的气候变化转型计划，其一致性指标包括基于科学的短期、中期和长期温室气体减排目标，并有明确可信的战略来支持实现这些目标。

人权和劳工权利

我们相信公司如何管理其人权战略，对其社会运营资格、对员工生活的影响以及最终创造和维护长期整体价值的能力至关重要。我们认可《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP)，并希望各公司也是如此。UNGP 框架概述了企业尊重人权的义务。各公司有责任披露其运营和价值链中的人权政策承诺，并据此采取行动。其中包括开展人权尽职调查，以确定潜在和实际的人权影响；制定计划，以防止、减轻和说明如何处理这些影响，并在公司造成或促成不利影响时提供或合作提供补救措施。

各公司应该有人权治理结构，确定董事会层面的监督和高管职责。它们应就 UNGP 以及国家法律要求和有关国际框架规定的义务提供报告。

¹⁵ <http://www.iigcc.org/resource/investor-expectations-on-corporate-lobbying/>

¹⁶ <http://www.lse.ac.uk/GranthamInstitute/tpi/the-toolkit/>

¹⁷ <https://www.climateaction100.org/progress/net-zero-company-benchmark/>

¹⁸ <https://forest500.org/>

2022年中国内地及香港公司治理原则

人权的概念仅仅是涉及人的尊严的普遍权利。但我们承认，人权战略和影响可能涉及复杂和敏感的方面，并寻求与各公司就这些考虑进行接触。我们可能会建议投票反对相关的会议项目，如改选董事、解除管理层职务或批准其报告，如果：

- 公司明显违反了与人权有关的适用监管责任（如英国《现代奴役法案》）或 UNGP 中概述的责任；和/或
- 有足够的证据表明公司已经造成或促成了恶劣的不利人权影响或争议，并且未能采取适当的补救措施。

透明度、税务和审计

我们认为，叙述报告的质量反映了董事会的战略思维、经营视角以及对公司的监督效果。董事会必须公开、透明地报告公司在年度中的业绩和尽责管理，承认所面临的挑战以及所取得的成就、市场状态和竞争格局。每家公司的报告应能够让投资者了解董事会针对业务已经识别的主要风险，以及公司如何管理和减轻这些风险，这是最基本的要求。其中包括社会、环境和治理以及财务和战略风险。

税务

各公司应充分认识到，税务对于为他们及其利益相关者所依赖的公共服务提供资金非常重要，并应当做出他们应尽的贡献。公司做出他们应尽的贡献的重要性在新冠肺炎疫情期间尤其突出，所有企业都直接或间接从政府支持的经济行动中受益。

根据税法的目的以及按照产生经济价值所在领域的比例合理纳税，是一家公司获得社会许可的重要标准之一。我们认为，对于避税的过度追求会导致公司的声誉受损以及财务风险。我们希望各公司：

- 遵守公司及经营所在地（国家/地区）税法的相关法律法规。
- 按照产生的经济价值纳税。
- 公布全球性的税务政策，阐述他们对税务风险、控制和监督所采取的方法，包括整个实体内存在的所有重大差异。其中应包括关于在低税收地区的公司结构、集团内部交易以及关于公共机构提供的税收激励政策。
- 各公司应确保，其税务政策和做法不会损害其经营所在所有地区的社会经营许可。
- 公开公司在所有业务经营区（国家/地区）已支付或收到税款的完整内容。对每个国家/地区的报告都应包括当地公司实体的宗旨及可比的公司的数据，如营收、税前利润和员工人数。各公司可以将全球报告倡议组织 (GRI) 的《税务标准》作为此披露的一个框架。
- 董事会应确保在他们自身及其委员会工作中对税务政策、风险及控制有着充分的监督。

2022年中国内地及香港公司治理原则

- 避免使用或推广激进的避税策略，无论是对其公司税务还是对员工、承包商或客户的税务。

审计

上市公司的股东在做出投资决定，以及让公司管理层和董事会承担责任时，需要依靠这些公司向市场报告经审计信息的质量和完整性。高质量和有效的审计对于确保市场信任以及对公司报告信息的信心至关重要。

审计应是对股东的一种保证，即财务报表谨慎、真实和公平地反映了一家公司的经营业绩、现金流和财务状况。最近几年，我们看到一系列的企业倒闭与审计质量不佳存在部分关联。这些备受瞩目的案例引发了对审计和外部审计事务所质量、相关性、专业性和独立性的质疑，并增加了改革的呼声。

审计委员会

此外，股东、监管部门及其他利益相关者也日益关注审计委员会的作用和表现，以及关注他们如何履行自身的职责。

除财务报告流程的监督以及外部审计师的委任和监督之外，根据董事会的委托或按照法律或法规的规定，审计委员会还负有重要的风险及合规监督责任，对内部审计和举报机制进行监督。将大量与审计无关的监督任务分配给审计委员会，可能被视为审计委员会负担过重的信号，有可能将职责下放给管理层。更好的做法可能是再成立一个董事会委员会来处理其他重要的非审计事项。

审计师轮换

维持独立的外部保证，是董事会履行良好尽责管理和信托责任的重要标准之一。当长期维持同一家审计提供方时（无论是审计合伙人还是审计事务所），独立性以及潜在的审计质量会存在风险。只有定期进行审计事务所轮换，才能保护审计师的独立性和质量，符合股东及其他利益相关者的利益。我们认为，审计师轮换还可以通过新的视角、新的质疑和意见带来增值。新的事务所将带来不同的方法和主题专家组。

非审计服务和费用

作为监督外部审计师的重要组成部分，审计委员会必须制定和执行关于公司可以从外部审计师获取哪些非审计服务的政策。我们密切关注这些服务及相关费用，以确保没有损害审计师的独立性以及审计的诚信度。非审计服务的费用一般应明显低于审计费用。

作为指引，我们希望在任意特定年度的非审计费用不应超过审计费用的 50%。如果超出此标准，应有明确的解释，说明为什么必须要由审计师提供这些服务（例如，像审查中期报告或就交易进行尽职调查等服务），以及如何保证审计的独立性和客观性。在此类情形

2022年中国内地及香港公司治理原则

下，我们还希望审计委员会采取行动，确保该情况不会再次发生，其方法可以是招标新的审计事务所或将非审计工作重新分配给不同的事务所。

我们承认，仅仅通过外部审计师的定期轮换或减少为非审计工作支付的费用导致的冲突，无法确保审计质量。我们希望审计委员会主席及委员会成员深入了解组织，向管理层以及外部和内部审计团队提出质疑，并且在委任审计事务所时遵循最佳做法指引，比如我们为英国投资协会贡献的指引。

¹⁹委员会主席和成员应确保他们拥有充分的时间履行职责，我们认为这一点意义重大，尤其是对于规模庞大、结构复杂的组织而言。虽然中国香港的上市规则和中国大陆的公司治理准则希望各公司的审计委员会至少多数为独立成员，并且由独立董事或财务专家担任主席，但我们依然鼓励各公司建立一个完全独立的审计委员会。

会计实践

我们关注的是，所应用的会计准则并不总是反映公司的基本业绩。我们鼓励各公司以审慎的方式应用会计准则，并提供真实、公平的观点。如果准则的应用不能提供这样的观点，我们希望各公司及其审计师能向投资者明确说明。

因此我们希望各公司避免采取激进的会计做法，以美化公司的财务状况。此操作造成了公司依赖未来几年发生最乐观的结果，而这种依赖很容易使情况复杂化，以至于最终发生本可预防的崩溃。我们希望各公司及时认列负债，并且只有在对利润质量非常有信心的情况下才入账。我们也希望在公司的损益表中清楚显示任何未变现利润的质量。

审计与气候变化

在重要或潜在重要领域，我们希望各公司在其财务报表中披露气候和其他环境和社会事项，并根据《巴黎协定》的一致性明确讨论会计假设与气候变化影响之间的联系。我们希望审计师将气候和其他 ESG 事项作为关键审计事项，向审计委员会通报重大其存疑的主观和或复杂审计师判断。

如果某家公司财务报表没有充分考虑重大气候风险，而且没有相应的原因解释，我们可以建议投票反对审计委员会主席和审计师对其报表的批准。有关我们的气候变化相关公司治理期望的更多信息，请参见上文的气候变化部分。

¹⁹ <http://www.ivis.co.uk/media/12498/Audit-tenders-guidelines.pdf>

Federated Hermes

Federated Hermes 是积极、负责任的投资领域全球领导者。

我们坚信负责任的投资是创造长期财富的最佳方式，在此指导下，我们提供股票、固定收益和私募市场方面的专业能力、多资产和流动性管理战略以及世界领先的尽责管理。

我们的目标是帮助人们明智投资，实现理想退休生活，帮助客户实现更好的风险调整后回报，以及贡献有利于更广泛领域的积极成果。

Hermes 之前开展的所有活动现在都成为了 Federated Hermes Limited (或其附属公司) 的业务。

除了整个集团的重要新战略之外，我们还专注于提供同样独特的投资建议和开创性的负责任投资和尽责管理服务。

我们的投资和尽责管理能力：

- **活跃的股票**：全球和地区
- **固定收益**：跨地区、跨部门、跨收益率曲
- **线流动性**：得益于四十年经验的解决方案
- **私募市场**：房地产、基础设施、**私募股权和债务**
- **尽责管理**：公司参与、代理投票、政策倡导

为什么要选择 EOS？

EOS 使世界各地的机构股东能够履行其信托责任，成为上市公司的积极持股人。EOS 发挥作用的前提是，有知情和参与的股东的公司比没有的公司更有可能取得优异的长期业绩。

更多信息，请访问 www.hermes-investment.com 或在社交媒体上与我们联系：



仅供专业投资者使用。此基金概览乃市场营销文件。Hermes Equity Ownership Services (“EOS”) 不开展任何受监管活动。此文件仅供参考。本文件概不考虑任何具体收件人的特定投资目标、财务状况或特定需要。EOS 和 Hermes Stewardship North America Inc. (“HSNA”) 不提供投资建议，所以投资者不应依据本文件中的信息以采取或不采取任何行动。表达的观点可能有变。本文件可能包括一份客户名单。请注意列入该名单不应视为对 EOS 或 HSNA 服务的认可。EOS 的注册办事处地址为：Sixth Floor, 150 Cheapside, London EC2V 6ET。HSNA 的主要办事处地址为：1001 Liberty Avenue, Pittsburgh, PA 15222-3779。我们将会录下电话内容以用于培训及监控用。

EOS000731 11/20