

联交所就关于股份计划的上市规则修订作公开咨询



香港联合交易所有限公司（“联交所”）就上市发行人股份计划相关上市规则的拟定修订发布公开咨询文件。

拟定修订中包含了若干重大变更，将对在联交所上市公司的股份计划的设计、治理和管理产生影响。

拟定变更将适用于修订生效日或之后采纳的新股份计划，并对于生效日现行有效股份计划提供过渡安排。

谁将受影响

已实施股份奖励或股份期权计划的上市公司

正考虑带股份激励计划上市的公
司



希望日后上市的初
创企业及发展早期
企业

已实施相对非正式或较
宽松的激励安排的上市
公司/申请人



主要利益相关者

香港上市公司及
上市申请人

上市公司的薪酬
委员会



上市公司或其附
属公司的股份激
励计划的参与者

持有股份激励计划
下未归属股份的受
托人



对股份计划设计及管理的影响

根据修订建议，目前仅适用于股份期权的《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（“上市规则”）第17章的适用范围将扩展到股份奖励。多数上市发行人已采用股权激励方式的薪酬安排。此类公司以及其他计划实施股份计划的公司应考虑上述变更将如何影响它们的股份计划，以及相关计划文件和程序是否应作相应更新。下文刊载了主要修订建议以及我们对此的初步见解。



对以新发行股份结算奖励的限制

所有股份计划（即股份期权及股份奖励）下可授予的新股数目上限为上市发行人已发行股份的10%。该上限可每三年调整一次。若需作更频繁的调整，应先征求独立股东的批准。然而，用从市场购入的股份结算的奖励不受此上限限制。上述变更旨在防止由于发行新股而导致股东的股份被大幅摊薄。

涉及大量股份及期权奖励的公司应考虑此修订的影响，并在必要的情况下，考虑限制奖励授予，或以从市场购入的股份结算奖励的影响。



归属期最短为12个月

通过发行新股结算的股份期权及股份奖励的归属期一般来说会被要求最短为12个月。若需为特定计划参与者提供更短归属期，应先征求薪酬委员会批准。在此情况下，公司的奖励公告将需披露提供此更短归属期的依据。

公司通常会授予归属期超过12个月的股份期权或股份奖励，如分批在多个年度归属。公司应复核并确保首批奖励应在至少从授予日起计12个月后归属。

此修订将有可能影响那些计划将限制性股份一经授予即期归属，只附有出售限制的公司，如那些为吸引人才作为入职奖励授予的股份及/或为补偿新员工因辞去旧职而放弃的利益而授予的股份。由于原讼法庭对Forlee案件¹作出的近期裁决，明确区分了在考虑税务影响时，归属条件和未来没收事件之间的界限，人们对于归属期的关注程度或将进一步提升。



绩效指标与追回机制

上市发行人授出的股份奖励及可认购其新股的股份期权（或授出股份奖励及/或可认购上市发行人附属公司的新股或现有股份的股份期权），均需附带绩效指标以及追回机制，并应在授予公告中予以披露。

如果相关激励的授予不设绩效指标及/或追回机制，公司必须在授予公告中就不需要设立绩效指标及/或追回机制的原因以及此激励授予如何有助计划目的的实现披露薪酬委员会的看法。

¹ Richard Paul Forlee v Commissioner of Inland Revenue [2020] HKCFI 868



披露要求

修订将强化各类奖励授予的披露要求，无论奖励是以发行新股结算还是以从市场购入的股份结算。相关要求包括：

- ❖ 分类或个别逐一地（如适用）披露向计划参与者授出的各类奖励。举例如下：
 - a. 向关连人士²授予的奖励
 - b. 在任何12个月期间内向关连实体及服务供应商授予超过发行人的已发行股份的0.1%的奖励
 - c. 在任何12个月期间内向任何计划参与者授予超过发行人的已发行股份的1%的奖励
- ❖ 披露薪酬委员会执行的与股份计划有关的工作，如经委员会审核及/或批准的事项、已作批准的说明以及相关考虑因素。



其它考虑因素

根据具体情况而定，向计划参与者授予的超过特定阈值的奖励或向关连人士授予的奖励将需先获得薪酬委员会、股东及/或独立股东的批准。

有资格获得通过发行新股结算的奖励的计划参与者仅限于 (i) 上市公司或其附属公司的董事及员工；(ii) 发行人集团的关联实体（即控股公司、同系附属公司及发行人的关联公司等）的董事及员工；及 (iii) 持续向发行人集团提供重复性服务的重要服务供应商。发行人还必须就可向服务供应商授予的奖励设定一个分项限额，并由股东另行投票表决。这些资格限制为新订，旨在奖励和激励那些对发行人的长期发展作出贡献的计划参与者。

建议修订还普遍适用于附属公司运营的股份计划，并在某些对集团整体影响不重大的事项上放宽要求。因此，当规划或审核股份激励框架时，公司应全面审视集团整体的股份计划。

持有以结算为目的但尚未归属的奖励股份的受托人不应在上市规则下要求获取股东批准的事项上行使持有股份附带的表决权，且发行人应在其每月报表上披露此类受托人持有的未归属股份的数目。正使用此类受托人的公司需要复核相关文件及安排以确保其满足相关要求。

² “关连人士”是指上市发行人的董事、高级行政人员或主要股东，或他们任何一人的密切关系人员。



后续工作

联交所正就上市规则第17章的建议修订征求业界意见。有意回应的人士可在2021年12月31日前就咨询文件提交反馈意见。

业界仅在咨询结论公布后才会知晓上市规则修订的生效日期。如果咨询文件中的建议修订被采纳，则在生效日期时现行有效的股份计划将适用特定过渡性安排，如在生效日期后遵守新披露要求，或在特定期限内修订现有股份计划的条款以满足经修订的上市规则第17章的要求。发行人应留意自身将适用哪些过渡性安排，并提前做好准备以在生效日期公布后立即响应以保持合规。

已经或正计划实施股份计划的香港上市公司以及上市申请人应审阅建议变更，并考虑变更对其股份计划安排的潜在影响和任何额外的审批或披露要求。我们建议此类公司应审阅相关要求并在咨询完结并公布结论后继续关注有关发展。

若您有任何疑问，请联系往常的毕马威或符莎莉律师事务所联系人，或本快讯作者，以作探讨（内容将保密）。

联系方式

毕马威及符莎莉律师事务所的商业、税务及法律顾问团队随时为您服务。请联系我们并一起商讨如何助您解决当前的业务问题并实现未来增长。



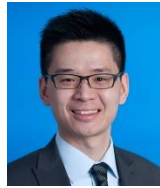
Murray Sarelius
人才事务主管合伙人
电话：+852 3927 5671
murray.sarelius@kpmg.com



符莎莉
合伙人，符莎莉律师事务所
电话：+852 2685 7828
shirley.fu@kpmglegal.com.cn



何沛霖
税务总监
人才事务
电话：+852 3927 5570
gabriel.ho@kpmg.com



王世文
高级律师，符莎莉律师事务所
香港
电话：+852 2685 7421
sherman.wong@kpmglegal.com.cn



kpmg.com/cn
www.kpmglegal.com.cn

本快讯所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载资料行事。

© 2021 毕马威税务服务有限公司—香港特别行政区有限责任公司，是与英国私营担保有限公司—毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有，不得转载。

毕马威的名称和标识均为毕马威独立成员所全球性组织中的成员授权许可下而使用的商标。

© 2021 符莎莉律师事务所是一家提供法律服务的香港特别行政区律师事务所，与KPMG Law属联营关系。二者均为独立法律实体。符莎莉律师事务所及KPMG Law均未控制另一方、未担任另一方代理人，也不对另一方的行为或疏忽承担责任。符莎莉律师事务所和KPMG Law均是英国私营担保有限公司—毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有，不得转载。

符莎莉律师事务所、KPMG Law和毕马威名称及标识均为注册商标。