

2021年9月及10月法规通讯

重大发展

港交所修订股份计划谘询

2021年10月29日，港交所发表了谘询文件，建议修订股份计划的《上市规则》条文。谘询期将于12月31日后结束。（点击：[新闻稿](#)；[谘询文件](#)（繁体））

首先，建议扩大《上市规则》第17章的适用范围，至涵盖发行新股的股份奖励计划（“share award schemes”）。现时仅规管股份期权计划（“share option schemes”）。对于股份奖励计划，发行人目前需要在股东大会上就每次授予新股寻求股东批准，又或根据一般性授权发行新股。此外，还建议将该规则扩展至附属公司的股份计划。

此外，亦建议修订第17章的一些特定要求。例如，“合资格参与者”（“eligible participants”）的定义（目前没有限制）、更新计划授权的规定、并加强披露。

建议旨在(i) 让发行人可更灵活授予股份奖励及股份期权，(ii) 保障股东免受大幅摊薄影响。

主要建议概述如下。有关技术细节（定义（第1页）；披露要求（附录1），请参阅谘询文件。

- 扩大第17章的适用范围，至所有涉及发行新股资助的股份奖励计划
- 界定“合资格参与者”
 - 包括发行人或其任何附属公司的董事及雇员
 - (i) “雇员参与者”（“employee participants”）、(ii) “关连实体参与者”（“related entity participants”）（指发行人的控股公司、同系附属公司或联营公司的董事及雇员）、(iii) “服务提供者”（“service providers”）
 - 向(ii)及(iii)授予股份必须经薪酬委员会批准
- 计划授权限额
 - 所有涉及发行新股的股份计划授权限额，不多于已发行股份的10%
 - 更新计划（“refresh”）：可在三年期内经由股东更新计划。额外更新须经独立股东批准
 - 另设（并披露）“服务提供者”分项限额

- 删除有关未行使股份期权数目的限额（现时不得超过已发行股份 30%）
- 授予条款
 - 归属期 (“vesting period”) 须至少 12 个月，除非得薪酬委员会批准
 - 所有授予股份须设表现目标及退扣机制 (“clawback”)，并在授出公告中作披露
 - (如果没有上述目标 / 机制) 授出公告须披露薪酬委员会的意见
- 向个别参与者或 “关连人士” 授予股份的限额
 - (保留) 个人限额：如果在任何 12 个月内，授予相关股份计划中已发行/可发行的股份超过已发行股份 1%，须经股东批准
 - “关连人士” (“connected persons”) (发行人的董事、最高行政人员或主要股东或他们任何一人的联系人)
 - (i) 一般：须经薪酬委员会批准 (现时：独立非执行董事)
 - (ii) 若获授人是董事 (独立非执行董事除外) 或最高行政人员，而在任何 12 个月内股份奖励计划向其授出的股份超过已发行股份的 0.1%，须得独立股东批准
 - (iii) 若获授人是独立非执行董事或主要股东，而在任何 12 个月内股份期权及奖励计划向其授予的股份超过已发行股份的 0.1%，须得独立股东批准
- 授出公告及中期报告 / 年报须披露的资料
 - 在某些情况下，须逐一披露个别人士
 - 例如：授予 “关连人士”
- 须披露薪酬委员会的工作 (企业管治报告)
- 扩大至附属公司
 - 包括由发行新股或现有股份的股份期权计划、股份奖励计划
 - (须得薪酬委员会批准) “非重大附属公司” (“insignificant subsidiaries”) 除外
 - 总资产、溢利及收入相对于发行人集团的比率少于以下百分比
 - (i) 最近 3 个财政年度每年：10% 或
 - (ii) 最近 1 个财政年度：5%
- 涉及上市发行人现有股份的股份计划 (没有发行新股)
 - 须遵守披露规定

- 港交所留意到，一些发行人或会授出大量股分作为**薪酬策略**的一部分，以激励及挽留人才（如**互联网技术行业**）
 - 考虑就计划授权限额，给予**豁免**

主要影响：

- 留意**谘询期**，以便作出回应
- 在**管理层**对修订影响进行**初步评估**后，向**董事会**和**相关团队汇报**。包括注意股份计划对贵司**薪酬策略**的重要性
- 需考虑的因素（例如：*贵司是否有股份期权和/或奖励计划、总体限额的影响、个人限额的影响（特别是须得独立股东批准的情况）、考查任何附属公司是否有股份期权和/或奖励计划，并评估提议的影响*）
- 有关董事会委员会 / 流程的持续评估，须注意**薪酬委员会**职责增加、以及须披露已完成的工作

良治同行

2021年11月