

第III部分：董事作為個人

資格

294. 在一般法律中，對於誰可以擔任董事，限制很少。
295. 公司核數師不可同時擔任董事。未滿18歲者均不可以擔任董事。
296. 最重要的是，現已被取消董事資格的人不可以被委任為董事(見下文第308至317節)。
297. 此外，公司的章程可能作出比一般法律更多資格上的約束，多數公司因而會排除那些頭腦不正常，但從技術而言卻是符合資格的人擔任董事。有些公司章程規定，每位董事必須擁有公司一定數量的股份。

委任、免任、取消資格

委任

298. 公司條例規定每間非牟利公司至少委任兩名董事；而私人公司至少委任一名董事(請參閱第87和89節有關上市公司的規定)。法人團體不可成為公司的董事，除非該公司是一間私人公司，而且不是這樣一個公司集團之成員公司，該集團中有一成員為上市公司。
299. 委任董事的方法在公司章程中規定，一般首批董事的名單列於公司章程中，或刊於在公司章程中由認股人簽署的首批董事報表中。隨後，公司在股東大會上可依普通法有一項補充空缺的權力。一般公司章程也會授予董事補缺的權力，或委任額外的董事，只要不超過公司章程中容許的最高人數便可，章程通常授予公司在股東大會上委任和確認該項委任的權力。
300. 《企管守則》規定，非執行董事須有特定任期，可膺選連任及所有董事至少每隔三年進行一次輪流退席。同時亦建議設立提名委員會。

僱傭

301. 我們已了解到董事只不過如以上所描述，不多亦不少，一如許多非執行董事一樣。然而，他或她可以將董事的職位與公司僱員的職位結合在一起。究竟一位董事是否同時又是一名僱員的問題是一個事實的問題，而由於多種原因，解決這問題是十分重要的。倘若董事又同時是一名僱員，在股東大會上免除一名董事的職務不一定即終止對他或她的聘用。而且，作為一名僱員，他或她享有受普通法和精簡人員與僱傭保護法例保護的權利。此外某些福利，如參加公司長俸計劃等的權利只向僱員提供。公司清盤時，僱員比其他債權人優先享有獲得一定金額的工資或薪金補償（見公司條例第265條）和獲得在無償債能力欠薪保障條例下享有的其他福利。
302. 所有僱員都有服務合約，否則他們不可能成為僱員。在沒有書面形式的合約的公司，合約是隱含的，條件可從雙方的行為推斷出，並參考有關法定條件。因此，若他或她除了董事職位外，若還有服務合約，那末董事也可以是僱員。在 *Parsons v Albert J. Parsons & Sons* (1979) 案的裁決中，一位全職工作的董事不一定被視為是按隱含的服務合約工作的。可以從以下原因推斷出沒有這樣的合約：
- (i) 沒有明確的合約，既無口頭、也無書面合約；
 - (ii) 在帳冊上，董事的酬金是另立在「董事袍金」一欄裡—並非列入工資或薪金欄裡；及
 - (iii) 由於在購買全國保險印花稅票中，董事當作自我僱傭者處理。

*Parsons*案涉及由家族管理的家族公司，在無其他證據的情況下，在這樣一間公司裡作為工作董事的股東與一間大公司裡類似的董事相比，被視為僱員的可能性要小。這樣，在一種情況下，一位擁有公司超過90%股本的董事總經理實際上不被視為僱員。對比一下，一間外資公司屬下的全資附屬公司的董事總經理則被視為僱員。在每種情況下，都要根據證據考慮各個方面的關係和權衡各種實際情況。

303. 當中的教訓很清楚。一位董事如果除了在董事會的職位外，還執行另一種功能，便應有一份書面受僱合同。現時已經制訂出施加在這種合同上的限制和披露責任。基於「最好是一切都明確」的原則，一位執行董事的合約應包括諸如薪金、職權和責任、工時、病休、假期、退休金、保險、賠償、終止合約和解僱等條款。
304. 請注意：根據經修訂的《上市規則》，若董事的服務年限長於三年或服務合約中規定合約一旦終止須給予相等於不少於一年酬金，則該服務合約須取得獨立股東批准，方為有效。

免任

305. 根據公司章程的任何有關條款，可以免除董事的職位。此外，公司條例第 157B 條規定，股東大會可以通過一項普通決議，免除董事的職位，這一規定不可從公司組織章程中排除。若欲在大會上動議提出這類決議，須提前 28 天向公司發出通知，公司須立即將該通知副本送交有關董事。只要不是誹謗性的，他或她有權要求將他和她的書面意見傳達給股東，可以附在發給股東的會議通知中發出，或在股東大會上讀出，他或她也有權在會上發表講話。按第 157B 條的規定免除董事職位並不影響他享有的賠償權，賠償由於免職帶來的損失。

退休

306. 公司章程中通常規定董事可輪流退休，以及可以連任。
307. 在本條款之外，董事的任期由公司章程規定，可以基於年齡、精神疾病、未經批准長期缺席會議、刑事犯罪等等原因，免除其他董事的職位。

取消資格

308. 董事一旦獲得資格並經適當程式獲得委任後，也可根據公司章程或公司條例的一項或多項規定而被取消資格。

公司章程

309. 公司的章程可以規定在某些情況下，董事必須辭職，舉例來說，倘若他或她頭腦不清晰、破產、無故經常不出席董事會議，或甚至可能被其他所有董事要求辭職。

公司條例

310. 除了在公司章程中可能有條款規定不讓一個破產人成為董事外，公司條例第156條還規定，一位未償清債項的破產者擔任公司的董事，是犯法行為，可被判罰款或入獄，除非裁定他已破產的法院予以豁免。
311. 根據公司條例168C至168S條，任何人都可以被取消董事資格，或取消其參與公司管理的資格。這些條款由1994年5月起生效。
312. 公司條例168C至168S條規定，在某些情況下，法院可以，或必須下達取消資格令，阻止某個人在某段規定時間內，由一至十五年不等，擔當：
- 董事、清盤人、公司或其財產的接管人或經理人；或
 - 以任何方式直接或間接地參與公司的推廣、組成或管理。
313. 根據這些條款，有些人可以根據取消資格的理由，要求頒發這樣的取消資格令。公司註冊官、財政司、官方接管人、清盤人，以及受董事的犯法行為或瀆職影響的公司以往或現在的股東或債權人，都可以提出此項要求。在某些情況下，法院也可自行決定頒發此令。
314. 簡言之，按新條款可以取消某人董事資格的根據包括：
- 在公司的推廣、組織、管理或清盤方面已因其罪行而被定罪服刑之人（取消資格最長年限為五年至十五年）；

- 某人表現一貫違反公司條例有關呈交通知、帳目、給公司註冊處的年報或其他文件備案的規定（取消資格最長年限為五年）；
- 法院認為，在公司清盤過程中，某人，因觸犯有公司條例第 275 條列出的犯罪行為而被定罪（不論服刑與否），或犯有與公司有關的任何欺詐或瀆職罪（取消資格最長年限為十五年）；
- 如有人按公司條例第 275 條提出申訴，指出在清盤過程中，某人由於從事欺詐交易應對公司的債務負責（取消資格最長年限為十五年）；
- 當公司無償債能力，法院認為，某人作為公司董事或影子董事，或前董事或影子董事之行為使他不适合參與公司的管理。法院若有此看法，一定要取消某人的資格至少一年（取消資格最長年限為十五年）；
- 倘若經調查員調查公司後，財政司認為取消某董事資格符合公司利益，他可以申請取消資格令，取消該公司董事或影子董事，或前董事或影子董事的資格（取消資格最長年限為十五年）。

處罰：第 168M 至 168N 條

315. 任何個人，倘若不服從取消資格令，他或她便犯法，可以判入獄或罰款。
316. 此外，公司本身或公司的職員或某個有此權力的人，甚至可能是管理該項事宜的公司股東，可能被發現違反取消資格令。倘若由於他們的同意、默許或疏忽，允許一位取消了資格的人成為該公司的董事，這樣便有可能觸犯該禁令。

個人財政債務

317. 按公司條例168O條規定，參與公司管理之人違反了取消資格令，或某人願意按已知被宣佈為破產或受取消資格令約束的人的指示辦事。該人便須個人承擔公司在相關時間內發生的全部債務。相關時間是指他或她在接到取消資格令後仍在管理公司，或執行被取消了資格者的指示的一段時間。

酬金及補償

有權獲發酬金和費用開銷

318. 按普通法，董事無權為其服務自動享受酬金或報銷費用，他們因此無權為執行其職責而自動享有索取董事酬金的權利。他們可以收取的這類酬金必須規定在公司章程中。有時章程中會規定特別費用。通常章程中還列出可由董事會確定的費用。一切都由怎樣做最符合公司最佳利益為原則，同時，如果情況有變化，章程可以通過適當決議來修改。倘若在章程中未有明文規定，董事便沒有資格報銷因出席董事會和股東大會而產生的費用。
319. 同樣，董事也無資格自動獲得公司的長俸。然而，公司可以在其章程中包括一項可向董事和其家屬支付長俸的權力。即使明文規定董事會獲得支付長俸的權力，倘若董事的行為違反作為公司受託人的職責，支付這款項仍屬不合法。董事必須以他們認為真正符合公司的利益作為行動準則。這項要求同樣適用於其他通融付款。此外，公司條例第163C條規定，在以長俸的形式向任何曾獲離職補助金的董事付款前，公司必須向其股東披露提議的長俸(包括金額)，該提議必須經公司批准。
320. 無論怎樣，公司的非執行董事依賴由公司安排的長俸作為自己將來穩定的經濟來源一般並不可取；這樣的依賴很難與期望非執行董事對公司事宜採取獨立判斷的立場相一致。

321. 實際上，前面幾節中所指的適當地行使責任的意思是，只要經公司一般授權，預早安排的或在任職期間所作的，而且明顯屬延遲酬金或具有某種形式的鼓勵作用的長俸安排，通常都是合法的。通常，在董事辭職或退休或死亡時或之後的追溯性安排較難顯示該董事已適當地執行其職責。同樣的考慮也適用於向退休董事提供一次總付通融付款。詳情請參閱第 70 及 71 節有關薪酬委員會的內容。

離職補償和優惠金

322. 公司向董事支付離職補償金(除了因違反合約而真正支付索償費用，和提供長俸或按過去服務年資支付獎金外)須獲公司股東大會的事先批准。

分紅和其他獎勵性安排

323. 十分重要的是為個別董事或僱員作出適當的薪酬安排，以便個人或公司在有關的特定的情況下發揮出最大的積極性。稅率的輕重不能忽視，但應是第二位考慮的事。

324. 舉例來說，在 Bell and Hanson 題為「利潤分享和盈利能力」的實證研究報告指出，已發現只有在真正已分配利潤總額(不論是以現金還是股份作分配的形式)與最近期之利潤表現能真正聯繫起來，利潤分享和公司的業績改進之間才存在真正的因果關係。