

科创板实务之核心经营人员变动核查拾遗

随着中国资本市场改革的不断推进，证券监管部门和证券交易所对各板块市场发行人的核心经营人员（董事、高级管理人员为代表）的稳定性，均提出了更加明确的要求，并因此促使实务中形成了更具操作性的核查标准。

本文拟对首次公开发行并在科创板上市的发行人的核心经营人员的变动核查相关问题，做简要总结和分析。

引言

2019年3月之前，各市场板块一般将发行人报告期内“董事、高级管理人员没有发生重大变化”作为上市或挂牌条件之一，但证券监管部门和证券交易所并未通过立法或审核实践将该等要求予以细化。实践中，不同首发项目的中介机构对该问题的解释、核查方法及所发表的专业意见仁者见仁，智者见智。

2019年3月，上海证券交易所和中国证监会相继发布《上海证券交易所科创板股票发行上市审核问答》（下称“《科创板审核问答》”）和《首发业务若干问题解答》，首次对发行人核心经营人员的核查及披露标准作出一定程度的释明。随后出台的《全国中小企业股份转让系统精选层挂牌审查问答（一）》和《深圳证券交易所创业板股票首次公开发行上市审核问答》均沿用一致或类似的审核逻辑。

一、法律简析

根据《科创板审核问答》第6项，对于发行人最近2年内董事、高级管理人员及核心技术人员（以下合称“核心经营人员”）均没有发生重大不利变化的发行条件，发行人及中介机构需从如下方面进行核查并发表专业意见：

序号	《科创板审核问答》相关规定	核查要点	君合简析
第一款	申请在科创板上市的企业，应当根据企业生产经营需要和相关人员对企业生产经营发挥的实际作用，确定核心技术人员范围，并在招股说明书中披露认定情况和认定依据。原则上，核心技术人员通常包括公司技术负责人、研发负责人、研发部门主要成员、主要知识产权和非专利技术的发明人或设计人、主要技术标准的起草者等。	明确核心技术人员的范围及认定标准	“核心技术人员”为科创板特有的核心经营人员类别，将核心技术人员列入发行人核心经营人员变动的核查范围，充分体现了科创板以技术、人才为核心的板块特色。但同时需注意，在充分尊重发行人实际经营情况，给予发行人充分自主权的同时，核心技术人员的认定亦可能对发行人核心经营人员的变动情况增添了不确定性。

第二款	<p>对发行人的董事、高级管理人员及核心技术人员是否发生重大不利变化的认定，应当本着实质重于形式的原则，综合两方面因素分析：一是最近 2 年内的变动人数及比例，在计算人数比例时，以上述人员合计总数作为基数；二是上述人员离职或无法正常参与发行人的生产经营是否对发行人生产经营产生重大不利影响。</p>	<p>实质重于形式的核查原则</p>	<p>本款为核心经营人员变动核查的主要原则。该原则吸收了过往案例及保代培训中一贯采取的“实质重于形式”的审核理念，并在此基础上明确了计算方式，便于发行人及中介机构在实操中掌握。</p> <p>此外，本款摒弃了诸如将“三分之一”或“30%”作为变动比例量化“门槛”的市场揣测，并未就变动比例作出明确限制，体现了监管机构对于发行条件进行释明过程中的克制及谨慎，充分贯彻了“注册制”的实施理念。</p>
第三款	<p>变动后新增的上述人员来自原股东委派或发行人内部培养产生的，原则上不构成重大不利变化。</p> <p>发行人管理层因退休、调任等原因发生岗位变化的，原则上不构成重大不利变化，但发行人应当披露相关人员变动对公司生产经营的影响。</p>	<p>不属于“重大不利变化”的法定除外情形</p>	<p>基于“实质重于形式”的审核理念，本款列举了若干不属于“重大不利变化”的核心经营人员变动情况，该等法定除外情形的规定对于变动比例的计算以及应视为“重大不利变化”的情形的认定均有指导性作用。</p> <p>此外，我们亦注意到，《科创板审核问答》未将此前市场上常见的一些解释思路作为法定除外情形，例如人员变动后持续运营一定时间、经营业绩持续向好或变动比例低于三分之一等。</p>
第四款	<p>如果最近 2 年内发行人上述人员变动人数比例较大或上述人员中的核心人员发生变化，进而对发行人的生产经营产生重大不利影响的，应视为发生重大不利变化。</p>	<p>应视为“重大不利变化”的法定情形</p>	<p>应视为“重大不利变化”的法定情形需要具备三个条件：其一，具有特定情形，即“变动人数比例较大”或“核心人员发生变动”，但是对于何为“比例较大”，以及“核心人员”的范围，《科创板审核问答》并未给出明确标准；其二，发行人的生产经营发生了重大不利变化；其三，前述第一项的特定情形与第二项的不利变化之间具有因果关系。因此，在具体项目中，发行人及中介机构需要对特定情况不满足前述任一（或多个）条件开展论证说明，中介机构应发表核心经营人员不存在“重大不利变化”的专业意见。</p>

二、问题提出

《科创板审核问答》第 6 项从原则到规则、从正面到负面，由面及点地勾勒出核心经营人员变动

问题的核查及披露路径，具有较强的实践指导意义。在实际审核过程中，监管部门也基本上围绕科创板发行条件及《科创板审核问答》的规定提出反馈问

题，引导发行人及中介机构就相关事项做充分披露。与此同时，我们亦注意到对于某些特定问题的解释口径，仍需发行人及中介机构个案把握，并有待监管部门进一步厘定尺度。例如：

- (1) 新增核心经营人员符合什么条件可被认定为属于“内部培养产生”？
- (2) 计算变动比例时，“变动人数”的统计口径如何把握？
- (3) 计算变动比例时，“合计总数”的统计口径如何把握？

(4) 变动比例在多大范围内可被认定为不属于“比例较大”？

(5) 在变动比例较大或核心人员发生变化的情况下，如何认定为不构成“重大不利变化”？

三、案例归纳

就上述问题，我们检索了近期成功注册并公开发行上市的科创板企业的公开信息，并归纳整理了具体项目中对于上述问题的核查及披露情况，以求一窥监管部门的相关审核尺度：

序号	问题	公司名称	信息披露
1	新增核心经营人员符合什么条件可被认定为属于“内部培养产生”？	广大特材 (688186)	截至申报时，最近两年内新增的 5 名核心经营人员属于公司内部培养产生，均于发行人处任职 6 至 15 年不等
		洁特生物 (688026)	截至申报时，最近两年内新增的核心技术人员于发行人处任职 8 年
		安博通 (688168)	截至申报时，最近两年内新增的核心技术人员于发行人处任职 2 年，期间主导的基于用户网络应用行为模型的下一代安全网关项目在国家科技部科技型中小企业技术创新基金获得立项并实施完成
2	计算变动比例时，“变动人数”的统计口径如何把握？	天合光能 (688599)	对于核心经营人员于最近两年内的每一次的变动进行分析，并累计计算报告期内各次变动的人数作为变动比例计算的分子数
		华润微 (688396)	
		聚辰股份 (688123)	仅披露核心经营人员于申报时点的情况，并与报告期第二年年初任职情况进行比较，即以前述两个时点相比较所得变动人数作为变动比例计算的分子数
		美迪西 (688202)	仅比较核心经营人员分别于报告期后两年中的期初（2017 年初）和期末（2018 年末）的情况，即以前述两个时点相比较所得变动人数作为变动比例计算的分子数

		致远互联 (688369)	将独立董事纳入核心经营人员变动的核查范围, 将独立董事的变更计入变动人数
		天合光能 (688599)	
		聚辰股份 (688123)	未将独立董事纳入核心经营人员变动的核查范围, 计算董事合计数及变动人数均不考虑独立董事的情况
3	计算变动比例时, “合计总数”的统计口径如何把握?	微芯生物 (688321)	以核心经营人员于报告期第二年年年初时点的总数作为变动比例计算的分母数
		奥福环保 (688021)	
		天合光能 (688599)	以核心经营人员于申报时点的总数作为变动比例计算的分母数
		杭可科技 (688006)	
		百奥泰 (688177)	以最近 2 年内核心经营人员的总人数 (包括离职及现任, 剔除重复人数) 作为变动比例计算的分母数
南新制药 (688189)			
4	变动比例在多大范围内可被认为不属于“变动人数比例较大”?	-	根据我们对近期成功注册并发行上市且详细披露了核心经营人员变动比例/人数的近五十家科创板公司公开文件的查阅, 变动人数的比例在 10% 至 60% 不等
5	在变动比例较大或核心人员发生变化的情况下, 如何认定为不构成“重大不利变化”?	金科环境 (688466)	发行人于申报当年聘任新的财务总监, 基于以下理由认定上述变动未对发行人构成重大不利影响: (a)原财务总监的离任的合理理由 (退休并返聘为财务经理); (b)新财务总监上任后发行人内部控制制度以及财务制度的完善 (根据《内部控制鉴证报告》); (c)新任财务总监的胜任能力 (披露其简历)
		致远互联 (688369)	列示发行人报告期内的营业收入和净利润递增情况, 通过发行人持续盈利的财务状况说明核心人员变动对发行人生产经营不存在重大不利影响
		昊海生科 (688366)	公司上市后 3 个月, 即发生核心技术人员离职的情况。就此变动, 保荐机构出具了专项核查意见, 基于以下理由认定该等核心技术人员离职不会对公司的技术研发、核心竞争力及持续经营能力产生实质性影响, 不存在涉

			及职务发明的纠纷或潜在纠纷，以及不存在对公司业务发展和产品创新产生重大不利影响的情况：(a) 列示离职人员曾参与的在研发项目情况（项目研发阶段、其他参与研发人员及分工），说明相关项目不受人员离职影响；(b) 离职人员未参与公司专利研究及申报；(c) 离职人员签署《保密协议》及《竞业限制协议》，且保荐机构未发现离职人员前往竞争对手处工作或其他违反竞业禁止协议的情形；(d) 公司已经聘任适合人员接任离职人员工作
--	--	--	---

四、我们的建议

基于上述案例，就上文提出的与发行人核心经营人员核查相关的 5 个问题，我们初步建议的核查思路如下：

- (1) 新增核心经营人员符合什么条件可被认定为属于“内部培养产生”？

建议：在发行人的任职年限可作为判断新增核心经营人员是否属于“内部培养产生”的主要依据，尤其是，在报告期内均于发行人处任职是较为稳妥的认定标准；如任职期限确实较短，可以通过其他佐证（如参与发行人重大项目或知识产权研发情况）论述新增人员对发行人的特定作用及贡献。

- (2) 计算变动比例时，对于“变动人数”的统计口径如何把握？

建议：根据对立法意图的初步理解，我们倾向于认为，监管部门更容易接受将发行人报告期第二年初起至申报时点的核心经营人员历次变动人数的累计数作为分子的统计口径。

- (3) 计算变动比例时，对于“合计总数”的统计口径如何把握？

建议：根据对立法意图的初步理解，我们倾向

于认为，监管部门更容易接受将发行人报告期第二年初起至申报时点的核心经营人员总数（包括离职及现任）作为分母的统计口径。

- (4) 变动比例在多大范围内可被认定为不属于“比例较大”？

建议：《科创板审核问答》等相关法规未对变动人数、比例设定阈值。我们初步认为，变动比例是否属于“比例较大”，应结合相关事实（例如变动人员职位、变动人员的背景情况等）做综合判断。仅就有限的案例公开信息看，变动比例通常不高于 50%¹；如比例较高，则有较大可能需要进一步解释该等变化是否对发行人的生产经营产生重大不利影响。

- (5) 在变动比例较大或核心人员发生变化的情况下，如何认定为不构成“重大不利变化”？

建议：可以考虑从发行人的经营业绩、专利技术的可延续性、以及替代人员的适格性等角度论述发行人未发生“重大不利变化”。如果在核心经营人员变动期间，发行人的生产经营确实发生了“重大不利变化”，也可尝试从该等“重大不利变化”与核心经营人员变动不存在因果关系的角度进行解释，例如“重大不利变化”系因市场宏观因素等可被监管部门接受的外部因素导致。

¹ 在已查阅的科创板公开案例中，仅泽达易盛（688555）披露最近两年内核心经营人员变动比例为 68.75%，超过 50%。

(本页无正文)

钱弋浅 律 师 电话: 86 21 2208 6155
孙 煜 律 师 电话: 86 21 2208 8336
李辰亮 合 伙 人 电话: 86 21 2208 6208

邮箱地址: qianyq@junhe.com
邮箱地址: sunyu_Rachel@junhe.com
邮箱地址: lichl@junhe.com



本文仅为分享信息之目的提供。本文的任何内容均不构成君合律师事务所的任何法律意见或建议。如您想获得更多讯息, 敬请关注君合官方网站“www.junhe.com”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE_LegalUpdates”。