

於二零一二年四月一日採納



## **Courage Marine Group Limited**

**( 勇利航業集團有限公司 )**

**( 在百慕達註冊成立之有限公司 )**

**( 香港股份代號：1145 )**

**( 新加坡股份代號：E91. SI )**

### **勇利航業集團有限公司 (「本公司」) 薪酬委員會之職權範圍**

#### **1. 成員**

1.1 薪酬委員會 (「委員會」) 須由本公司董事會 (「董事會」) 從其成員中委任，成員不得少於三(3)名。

1.2 委員會主席須由董事會選舉。

1.3 委員會成員須全部由非執行董事 (見下文附註 1) 組成，而其大多數成員 (包括委員會主席) 須為獨立董事 (見下文附註 2)。

1.4 董事會須確保成員具備合適資格履行其責任。

1.5 委員會須與主席及／或行政總裁商議彼等對其他執行董事之薪酬建議。倘有必要，委員會須就全體董事之薪酬諮詢本公司之內部及／或外聘專家意見。

1.6 成員如欲退任或辭任委員會職務，須發出至少一(1)個月通知以書面告知董事會。

1.7 倘成員辭任、退任、罷免或不合資格擔任本公司董事，即出現委員空缺。

1.8 委員會之任何職位空缺須於兩(2)個月內填補。

## 附註 1

「非執行董事」指就其董事職務及其委員會成員身份而言，並非本公司或本公司任何附屬公司或聯營公司之僱員，且並未於該等公司中持有任何其他可獲利職務之董事。

## 附註 2

「獨立」董事指概無擁有董事會認為可能會干涉執行委員會職能時作出獨立判斷之關係之董事。

「獨立」董事指與本公司、其關連公司（即其附屬公司、同系附屬公司或母公司）或其高級職員概無關係（該關係可能會干涉或有理由認為會干涉董事以本公司最佳利益為依歸作出獨立業務判斷）之董事。令董事被視作不具獨立性之關係實例包括：—

- (a) 倘董事於當前或任何過往三(3)個財政年度受本公司或其任何關連公司僱用；
- (b) 倘董事有直系親屬（即配偶、子女、養子養女、繼子繼女、兄弟、姐妹及父母）於現時或任何過往三(3)個財政年度受本公司或其任何關連公司僱用為高級執行人員且其薪酬由本公司薪酬委員會釐定；
- (c) 倘董事或其直系親屬於當前或上個財政年度自本公司或其任何附屬公司收取任何補償（有關董事會職務的補償除外）；或
- (d) 倘董事或其直系親屬於當前或上個財政年度為本公司或其任何附屬公司成立之任何盈利性業務組織或本公司或其任何附屬公司向其收取巨額付款之任何盈利性業務組織之主要股東或合夥人（持有 5%或以上股權），或其高級執行人員，或其董事。作為一項指引，任何財政年度內之付款（涉及具有公開價格或常規之標準服務之交易以及零售交易及關係（如信用卡或銀行或經紀或按揭或保險賬目或交易）除外，惟享有特殊或優惠待遇則作別論）如合計超逾 200,000 新加坡幣，則通常視作巨額付款。

上述四種關係並非詳盡無遺，僅為令董事被視作不具獨立性之關係實例。在評估非執行董事是否「獨立」時，除上述關係外，香港聯交所上市規則（「聯交所規則」）第 3.13 條載述之各項因素亦須考慮在內。倘上述關係與聯交所規則第 3.13 條載述之各項因素存在任何衝突，概以條文規定更為嚴厲者為準。

倘本公司於存在上述一種或以上關係或聯交所規則第 3.13 條所載各項因素之情況下仍欲認為董事具獨立性，則須於委任該董事前全面披露董事關係之性質，並須闡明認為該董事具獨立性之理由。

## 2. 行政

### 2.1 會議

- (a) 委員會獲授權於任何地點舉行會議處理事務，及在其認為合適之情況下延期舉行及

以其他方式調整會議，任何會議上提出之問題均須由大多數票決定。倘贊成與反對之票數相同，則議程進行之會議之主席可投決定票。

(b) 委員會之任何成員可全權釐定邀請本公司任何董事或任何管理層人員出席委員會會議。

(c) 委員會須促使委員會之所有會議議程記錄記入本公司之會議記錄，該等會議記錄須經由議程進行之會議之主席簽署或隨後之下次會議之主席簽署。

(d) 由當時委員會全體成員簽署之書面決議案，與經正式召開及舉行之委員會會議正式通過之決議案同樣有效及具有效力，即使是在不同時間、不同地點簽署亦無妨。

(e) 會議通知及議程須於既定會議前至少七(7)日寄發予董事會／委員會全體成員。

(f) 委員會成員如以任何方式直接或間接於與本公司所訂立之合約或擬訂立之合約或安排中擁有權益，均須於委員會會議上宣佈其權益性質。

(g) 委員會成員如直接或間接於與本公司所訂立之合約或擬訂立之合約或安排中擁有重大個人權益，則不得就此投票表決。如其投票表決，亦不得計算在票數之內。

(h) 委員會成員須就其自身薪酬待遇之任何決議決放棄投票。

## 2.2 法定人數

委員會會議在處理事務時，如無法定人數出席，則不得處理事務。在任何情況下，法定人數須由委員會大多數成員組成。

## 3. 職責及責任

### 3.1 委員會之職責及責任載述如下：—

(a) 就各董事、行政總裁（「行政總裁」）（或同級之執行人員）（倘行政總裁並非董事）及高級管理層（見下文附註 3）之薪酬框架以及具體薪酬待遇，向董事會提出建議。

(b) 按董事會之企業目標及目的，檢討並批准管理層所提供之薪酬建議。

(c) 設立正規而具透明度之程序制訂薪酬及設定各董事之薪酬待遇，並就各董事、行政總裁及高級管理層之薪酬待遇（見下文附註 4）向董事會提出建議。

(d) 檢討董事之服務合約（見下文附註 5）如提前終止會產生哪些酬金承擔（如有）。委員會須本著公平原則並避免就差劣之表現提供獎勵。

(e) 檢討及批准向執行董事及高級管理層支付與喪失或終止彼等職務或委任有關之賠償，以確保該等賠償按有關合約條款釐定；若未能按有關合約條款釐定，賠償亦須公

平，且不會對本公司造成過重負擔。

(f) 檢討及批准因董事行為失當而罷免或撤換有關董事所涉及之賠償安排，以確保該等安排按有關合約條款釐定；若未能按有關合約條款釐定，有關賠償亦須合理適當。

(g) 考慮董事是否符合資格獲得長期獎勵計劃（見下文附註 6）下之福利。

(h) 編撰年度薪酬報告，詳盡披露本公司之薪酬政策、薪酬水平與組合以及薪酬設定程序，以便向董事會提出建議，並供載入本公司之年報（見下文附註 7）。

(i) 在無損上述各段之一般性前提下，擁有及行使董事會就本公司股東於二零零五年八月二十四日批准勇利航業僱員購股權計劃（「計劃」）之所有相關事宜及所有隨附事項而擁有之一切權力，包括但不限於：—

(i) 釐定可參與計劃之僱員及非執行董事（兩者之定義見計劃）以及根據計劃可授予各僱員及非執行董事之購股權（「購股權」）數目；

(ii) 向符合資格之僱員及非執行董事授出購股權；

(iii) 釐定因根據計劃之規定行使購股權而產生之本公司股份之行使價（定義見計劃）；

(iv) 決定就計劃提出之所有問題（包括僱員及非執行董事是否符合資格），及批准一切相關文件、發售函、協議、文據、承諾、表格及公佈；

(v) 代表本公司或董事會與計劃參與者聯絡；

(vi) 處理任何監管機構或任何其他人士提出之一切查詢或事宜；

(vii) 因購股權獲行使而配發及發行本公司股份，及責成本公司之公司秘書處理所有相關事宜；

(viii) 根據本公司之章程細則授權於因購股權獲行使而產生之本公司股票以及與計劃有關之任何文件上加蓋本公司之公章；

(ix) 根據計劃之條文規定對條文作出更改；

(x) 在必要或適宜情況下，行使一切酌情權以及採取一切行動及作出一切事宜，以令計劃生效；

(h) 不時向董事會匯報其對任何事宜之調查發現，以提請委員會垂注；

(i) 承擔董事會可能指派之任何其他審閱任務、項目、職能、職責及責任；及

(j) 確保董事或其任何聯繫人不得釐定其本身薪酬。

### 附註 3

委員會之建議須提交董事會全體成員通過。委員會須顧及薪酬事務之各方面，包括但不限於董事袍金、薪金、津貼、花紅、購股權、實物福利、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止彼等職務或委任須支付之任何賠償）。

### 附註 4

薪酬水平應足以吸引、挽留及激勵董事，以達致公司業務成功，惟公司應避免支付就此目的而言過高之薪酬。執行董事之大部分薪酬應與企業及個人之表現掛鉤。

於設定薪酬待遇時，本公司須明悉業內及可比較公司之薪酬及就業水平，並考慮董事所付出之時間及職責、本集團其他職務之僱用條件以及支付表現掛鉤薪酬之可取性等因素。惟本公司須審慎採用該等比較結果，以免薪酬水平提升而表現卻未相應提高。

設定表現相關薪酬時須令執行董事與本公司股東之利益休戚與共，並與企業及個人之表現掛鉤。此乃評估執行董事表現之適宜及有用措施。

非執行董事之薪酬經計及董事所付出之精力與時間以及所承擔之責任等因素後，須與其所作貢獻相稱。非執行董事不得過度補償，以免影響其獨立性。

### 附註 5

所有執行董事之服務合約內均須訂定其任期。服務合約不得過於冗長，亦不得制定繁瑣之罷免條款。

服務合約所訂通知期不得多於六(6)個月。倘有必要就自外界招募之新董事給予較長通知期，則有關期限為原有通知期後不超過六(6)個月。

### 附註 6

長期獎勵計劃通常被鼓勵設立。長期獎勵計劃之成本及福利須審慎評估。於正常情況下，發售股份或授予購股權或其他形式之遞延薪酬須於一定時限內歸屬。使用歸屬計劃（每年僅會有部份福利獲行使），亦受強烈推崇。董事應受鼓勵留持名下股份長於歸屬期，以備在有財務需要時支付收購成本及相關稅務負債。

### 附註 7

於薪酬報告內，本公司須披露其薪酬政策，以便投資者瞭解支付與董事及主要執行人員之薪酬乃與表現掛鉤。

本公司每年須向本公司股東匯報本公司董事及至少五(5)大主要執行人員（並非董事）之薪酬。該年度薪酬報告須構成本公司年報之其中部份或隨年報附奉。此乃本公司向股

東匯報薪酬事宜之主要途徑。委員會之成員名單應載列於報告內。

報告須載列董事及至少五(5)大薪酬範圍在 250,000 新加坡幣以上之主要執行人員（並非董事）之姓名。概無薪酬上限。於各薪酬範圍內，須按基本／固定薪金、可變動或表現相關收入／花紅、實物福利、獲授購股權及其他長期獎勵載列各董事之薪酬明細（按百分比形式）。各公司務必（作為最佳應用守則）全面披露各董事之薪酬。

為提高透明度，報告須披露身為董事或行政總裁直系親屬（即配偶、子女、養子養女、繼子繼女、兄弟、姐妹及父母）且年內薪酬超過 150,000 新加坡幣之僱員之同樣薪酬詳情。此方式須明確指出該僱員與哪位董事或行政總裁有關係但不著明僱員姓名。

報告亦須載列僱員股份計劃之詳情，以便本公司股東評估本公司之福利及潛在成本。股份計劃之重要條款亦須予以披露，包括授出購股權之潛在規模、購股權之估值方法、已授出但尚未行使之購股權之行使價、行使價是否為授出日期之市價、行使日期之市價、歸屬計劃及調整已採納之條款。

#### 4. 匯報程序

4.1 委員會之所有會議記錄須送呈董事會全體成員。

#### *附註:*

*本職權範圍中文版本如有任何歧異，概以英文版本為準。*