



## COURAGE INVESTMENT GROUP LIMITED

### 勇利投資集團有限公司

(於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: CIN)

#### 薪酬委員會

之

#### 職權範圍

勇利投資集團有限公司

(「本公司」)

(於二零二二年十二月三十日採納之修訂版本)

### 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專家意見或委聘獨立專業顧問之意見。委員會須確保本公司與其委聘薪酬顧問之間的現有關係（如有）不會有損薪酬顧問的獨立性及客觀性。
- 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，惟委員會另行協定則作別論。
- 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就提供服務自本公司或其任何相關公司收取任何巨額補償（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或獲取重要服務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1,000,000 港元，則通常視作巨額付款。
- (e) 倘董事為本公司持股 10%的股東或本公司持股 10%的股東的直系親屬；或

- (f) 倘董事於當前或過去一個財政年度與本公司持股 10% 的股東直接或一直有關連。

上述六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，香港聯交所證券上市規則（「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。此外，自首次委任日期起已在董事會任職超過九(9)年之董事的獨立性，須接受特別嚴格之檢討。

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。

「持股 10% 的股東」應指於擁有公司一股或以上投票權股份權益的人士，而該股份，或該等股份所附總投票權不少於公司全部投票權股份所附總投票權的 10%。「投票權股份」不包括庫存股份。

倘董事於當前或過去一個財政年度習慣於或有義務（無論屬正式或非正式）就公司的公司事務根據持股 10% 的股東指示、指令或意願行事，則該董事將被視為與該持股 10% 的股東「有直接關連」。董事將不會僅因其曾獲持股 10% 的股東提名委任而被視為與該持股 10% 的股東「有直接關連」。

## 2. 章程及權限

### 2.1 薪酬委員會須履行的職權如下：—

- (a) 設立正規而具透明度的程序，以制訂行政人員薪酬政策，及訂定各董事的薪酬待遇，惟董事概不得參與訂定其自身的薪酬；
- (b) 經計及企業管治原則、新加坡二零一八年企業管治守則及聯交所上市規則企業管治守則後，在其職權範圍內採取其認為適當的行動，包括但不限於向本公司行政人員及僱員索取資料；及
- (c) 就全體董事及主要行政人員的薪酬諮詢本公司之內部或外聘專家意見。

### 3. 行政

#### 3.1 會議

- (a) 委員會須至少每年舉行一次會議，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) 委員會可親身或透過會議電話、會議電視或類似通訊設備或參與會議的所有人士均能夠聽到及被所有其他參與者聽到的任何其他形式的音頻或視聽通訊舉行會議以處理事務，亦可休會及以其認為適當的方式監管會議。有關電視電話會議的法定人數須與委員會會議規定的法定人數相同。有關會議上通過的決議案，即使在委員會成員並無於該會議舉行時間集體出席同一(1)地點的情況下，仍須視作於該會議舉行當日同一時間舉行的董事會會議上獲通過，該會議須視作於本公司的註冊辦事處舉行，惟另行協定則作別論，而參加該會議的委員會成員須視作已出席該會議。
- (c) 委員會主席須主持每次會議。倘委員會主席於會議指定舉行時間起計十五 (15)分鐘內未出席會議，則出席會議的成員可推選其中一名成員擔任會議主席，惟獲委任主席須為獨立董事。
- (d) 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。
- (e) 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。
- (f) 除非依照法律法規須召開會議，由當時委員會全體成員（不包括放棄投票或喪失投票資格之成員）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。

- (g) 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，惟委員會另行協定則作別論。
- (h) 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。
- (i) 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。
- (j) 委員會成員須就其自身薪酬待遇及與其相關人士的薪酬待遇之任何決議決放棄投票。

### 3.2 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。

## 4. 職責及責任

### 4.1 委員會之職責及責任載述如下：—

- (a) 就董事會及高級管理層之整體薪酬框架以及各董事、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）及管理層（見下文附註 3）之具體薪酬待遇，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) 檢討董事及高級管理層之服務合約（見下文附註 5）如提前終止會產生哪些酬金承擔（如有），確保該等服務合約所載的終止條款屬公平合理，不會過於優厚。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) 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；
- (j) 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；
- (k) 確保董事或其任何聯繫人不得釐定其本身薪酬；及
- (l) 審閱及／或批准聯交所規則第十七章所述有關股份計劃的事宜。

### 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、股份激勵及獎勵、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)大主要管理人員（並非董事或行政總裁）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。

年度薪酬報告須載錄授予董事、行政總裁及五(5)大主要管理人員（並非董事或行政總裁）之任何終止、退任及辭職後福利總金額。

本公司須按姓名全面披露各董事及行政總裁之薪酬。為便於行政管理，本公司會將披露數字四捨五入至最接近千位數。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、股份激勵及獎勵以及其他長期獎勵載列各董事及行政總裁之薪酬明細（按百分比或貨幣單位列示）。

本公司須載列至少五(5)大薪酬範圍在 500,000 港元以上之主要管理人員（並非董事或行政總裁）之姓名，並披露彼等之薪酬。本公司僅須載列適用薪酬範圍。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、股份激勵及獎勵以及其他長期獎勵載列各主要管理人員之薪酬明細（按百分比或貨幣單位列示）。此外，本公司須披露支付予五(5)大主要管理人員（並非董事或行政總裁）之薪酬總額。

為提高透明度，年度薪酬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 250,000 港元之僱員之薪酬詳情，可按姓名列示，明確指出該僱員與有關董事或行政總裁的關係。披露薪酬時應按每 250,000 港元為一個級別劃分。

年度薪酬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。

本公司須就支付予執行董事及主要管理人員的薪酬與表現之間的關連披露更為詳盡的資料。年度薪酬報告須包括描述短期及長期獎勵計劃下獎勵的表現條件；說明選擇該等表現條件的理由；及說明該等表現條件是否達到。



## 5. 匯報程序

### 5.1 委員會之所有會議記錄須送呈董事會全體成員。

*本職權範圍之中文版本為英文版本之譯本及只供參考，倘若英文版本與中文版本有任何歧義或不一致，皆以英文版本為準。*