

新加坡

2005 年企业监管守则

(2005 年公司治理守则)

重要告示

本会(SAICSA)特邀李福鸿与陈冰将 Singapore Code of Corporate Governance 翻译成中文。在未获得本会(SAICSA)及翻译权持有人书面准许前,不得以任何形式翻版,包括影印及录音。

译者虽已尽最大努力,但不能确保翻译全部正确,若有任何差误、疏漏或字意上之疑异,应以英文原文为准。若有译文不完善之处在所难免,敬请各位批评指正,特此预先向有关人士致万分谢意。

励行企业监管守则,因各公司情况不同,所以采纳程度与实践方法可能要调整或变通,为了避免错误或违反『企业监管守则』,公司董事部与管理层应向企业监管专业人士共同商讨而励行。



SAICSA

新加坡特许秘书行政管理人员学会

The Singapore Association of The Institute of
Chartered Secretaries and Administrators (SAICSA)

Website: www.saicsa.org.sg

2005 年修改版

序言

新加坡财政部公布 2005 年企业监管守则,代替 2001 年 3 月公布的守则。2007 年 1 月 1 日或以后召开的股东会应遵守 2005 年修改的守则。

2005 年修改的守则现分为“原则”,“指导内容”与“注释”三部分。2001 年的守则是没有“注释”的部分。

“注释”是对“原则”与“指导内容”作详细解释,公司不必披露或解释与守则的“注释”有偏差或不同之处。

2005 年修改的守则的上市公司主要是将董事会,董事主席与非执行董事的职责扩大。

译者特此声明,经重新翻译 2005 年守则,虽尽力求改进,疏漏或不善之处是难免,敬请各位指导并提供建设性批评,特此向各位预谢并表示感激。

译者:李福鸿 Lee Fook Hong FCIS & 陈冰 Chen Bing

Code of Corporate Governance 2005

CONTENTS

2005 年企业监管守则修改版

目录

董事会事项	Board Matters	3
薪酬事项	Remuneration Matters	10
责任与审计	Accountability and Audit	14
与股东沟通	Communication with Shareholders	18

董事会事项 Board Matters

董事会职责 The Board's Conduct of its Affairs

原则:

1. 每家公司应由一个有效的董事会领导与管制公司。董事会应集体负责公司的成就。董事会与管理层协同实现此目标，但管理层仍需向董事会负责。

指导内容:

1.1 董事会的职责

- (a) 提供开拓企业的领导，制定策略目标，确保公司所需要的财力和人力资源达到目标；
- (b) 建立谨慎与有效的控制系统评估与管制风险；
- (c) 审查管理层的表现；
- (d) 制定公司的价值和标准，以确保理解及履行对股东与其他人士的责任。

1.2 所有的董事必需客观地为公司的利益作出决定。

- 1.3 若董事会将某些事项的决定权授给某董事会属下委员会负责，该授权的委任应给予披露。

- 1.4 董事会应定期举行会议，也应根据董事会成员认为某情况的需要而适当时召开会议。鼓励公司修改其公司组织细则 Articles of Association 以允许电话会议或视像会议。公司在年报 Annual Report 中应披露当年董事会会议及董事会属下各委员会会议的次数、与每位董事出席会议的次数。

- 1.5 公司应采用内部管理指南列出需要董事会必须核准的事项，并说明在企业监管披露指南内所规定需要董事会核准的主要交易的种类。

1.6 每位董事在首次受聘时应接受适当的培训，包括他们作为董事的职责及如何履行他们的职责。这些培训还应包括职前介绍课程，以确保新进入董事会的董事熟悉公司的业务和治理实践。同样重要，董事应接受进一步相关的培训，尤其是有关的新法令、法规和商业风险的不时变化。

1.7 公司应给予每位新任命的董事一份聘书，列明董事的职责和义务。

注释：

1.8 鼓励公司为第一次任职的董事提供培训，如会计、法律和行业知识。

董事会的组成与平衡 Board Composition and Balance

原则：

2. 公司应有一个强健而且独立的董事会，对公司事务能不受尤其是管理层的影响而独立作客观判断。董事会的决策程序不应由一位个人或一小群成员所控制。

指导内容：

2.1 公司董事会应有一个强健而且具有独立性的因素 Independent Element。独立董事 Independent Director 应占董事会成员最少三分之一。“独立董事”是指一位与公司或其关联公司¹或与能干预公司决策的高级职员没有关系且能为公司最佳利益而在业务上作出独立性的判断。董事在下列的情况下都不能被视为是独立董事：一

- a) 董事在当年或在过去三个财政年度中曾经被公司或其关联公司聘用；
- b) 董事的直系亲属²在当年或过去三个财政年度中曾在该公司或其关联公司中担任高级执行人员而该职员的薪金是由薪酬委员会 Remuneration Committee-(RC) 决定的执行人员；
- c) 董事或其直系亲属在当年或在上个财政年度中曾经接受公司或子公司薪酬而该薪酬不是因履行董事职责而获得的薪酬；或

d) 董事或其直系亲属是某盈利商业机构的大股东或合伙人（持有 5%以上权益）或执行员或其董事，而该机构在当年或上一个财政年度中曾与公司或其子公司有过重大的款项收入或支出交易。作为指导原则，在任何一财政年度款项交易^{注 3}支付总额超过 S\$200,000 应被视为重大交易。

2.2 以上所述董事的关系，并非完整无缺，只是一些不能视为独立董事的例子而已。即使某董事虽存有上述之一或多种关系，如果公司有意仍要考虑视该董事为独立董事，公司就应详细披露该董事与公司的关系并负责解释为何视该董事为独立董事的理由。

2.3 董事会应检查董事的组成人数，先确定董事人数多少对决策有效影响，然后决定董事会适当人数以促进有效性的决策。董事会也应考虑到公司经营业务的范围与性质。

2.4 董事会应由，整体而言，有能力提供如会计或财务、商业或管理经验、行业知识、策略规划经验以及客户为基础的经验与知识的人士组成。

2.5 非执行董事应：

(a) 为公司的策略提供建设性的挑战及协助发展策略的计划。

(b) 审查公司管理层的表现是否达到预定的目标与宗旨，并监督其业绩表现汇报的工作。

注释：

2.6 为了更有效审查管理层的表现，鼓励非执行董事们经常召开会议而不需要管理层列席。

主席和总裁 Chairman and Chief Executive Officer

原则:

3. 公司高层应有一个明确的职责划分 - 董事会的运作与业务的执行责任 - ，以确保权力的平衡，使没有一个人个别有相当集中的权力。

指导内容:

3.1 公司主席 Chairman 与总裁 Chief Executive Officer - (CEO) 原则上应由不同的人担任，以确保董事会有适当的权力平衡，加强董事的责任感并提高独立决策的能力。主席与总裁的责任划分应有书面写明并经董事会通过。此外，当公司主席与总裁之间存有关系时（如注 2 中所提的直系亲属），公司必须给予披露他们之间的关系。

3.2 董事主席应:

- a) 领导董事会，确保董事会的任务在各方面的有效性并拟定公司目标；
- b) 确保董事获得准确、及时和明确的信息；
- c) 确保他与股东是有效地沟通；
- d) 鼓励董事会与管理层之间的建设性关系；
- e) 促进尤其是非执行董事发挥他们切实的贡献；
- f) 鼓励执行董事与非执行董事之间的建设性关系；
- g) 促进高水准的公司治理。

以上所述的职责只是指导原则，不能将它作为董事主席的职权与责任完整无缺全面性的一览表。

注释：

- 3.3** 当主席和总裁（CEO）是同一人时，或主席与总裁有近亲关系，或主席与总裁均为执行管理层的成员，公司可以任命一位独立非执行董事作为独立董事领导（Lead Independent Director）。当股东有问题与董事主席、总裁或财务董事通过正常渠道还是没有解决，或联系不恰当时，该独立董事领导应为股东提供协助。

董事会成员 Board Membership

原则：

- 4.** 新董事的委任应有正式化并透明的程序。

指导内容：

- 4.1** 公司应成立“提名委员会”Nominating Committee（NC）向董事会负责推荐董事会成员。提名委员会应由至少 3 名董事组成，大多数的委员，包括主席，应是独立董事。此外，提名委员会主席不应由主要股东（持有公司 5% 或以上的权益）或与主要股东有关联的人⁴担任。委员会成员的名单应在年报中披露。提名委员会应有书面叙述委员会责任的参阅材料。
- 4.2** 提名委员会应负责根据董事的贡献与表现（例如出席会议情况，准备工作，参与程度及坦诚态度等）重新提名董事，在适用时，也包括负责提名独立董事 Independent Director。所有董事应定期至少每三年一次，经过提名而参与重选的过程。
- 4.3** 提名委员会还应负责每年审定董事是否独立，并应根据 2.1 条款及其他重要因素而进行审定。若某位董事具有 2.1 条款中所提到的一或多种关系，但提名委员会仍视该董事为独立董事，公司应根据条款 2.2 给予披露。相反地，当某一位董事并不属于 2.1 条款中的所列出的情况时，提名委员会有决定权将他列为非独立董事。

- 4.4** 当一位董事担任多间公司董事时，他应确保有足够的时间与关注力处理每间公司的事务。提名委员会应审定该董事是否有能力与是否充分履行了他在该公司担任董事的职责。当董事在多间公司董事会任职时，公司应采纳内部管理指南，说明董事因时间上的互争如何处理他们在多间公司之间的时间分配。
- 4.5** 挑选及任命新董事进入董事会的程序应予披露，包括披露寻找与提名的程序。
- 4.6** 有关董事的重要信息应在年报中披露，如董事的学历与专业资格，在该公司及子公司中的股权，董事会属下委员会的职位（是成员或是主席），首次被任命为董事的日期，上次重选的日期及当前与前三年中曾担任过其它上市公司董事或主席及其他主要职务等。此外，每年公司治理的报告中 Corporate Governance Report，应揭露那一位是执行董事，或非执行董事或被提名委员会确认为是独立董事。年报中应将被提名选举或重选董事的个人履历资料详细说明，方便股东作出明智决定。

董事会的表现 Board Performance

原则：

- 5.** 公司应有正式评估机制，评估董事会整体的有效性和每位董事对董事会的有效性所做出的贡献。

指导内容：

- 5.1** 董事会应制订一套评估程序，由提名委员会执行评估董事会整体的有效性和每位董事对董事会的有效性所做出的贡献。该评估程序应在年报中披露。
- 5.2** 提名委员会应决定如何评估董事会的表现并提出客观的评估标准。该评估标准可参照同行业的其他公司的标准，经董事会批准并且说明董事会如何增进股东的长期价值。该评估标准不应逐年修改。若有修改必要，董事会负责为修改辩明修改的理由。

5.3 除了董事会所提出相关的表现标准外，表现评估时也应考虑公司五年来的股价与新加坡海峡时报指数 Singapore Straits Times Index 及同行业公司的指数的对比情况。

5.4 对董事个人的评估，应侧重于每位董事是否能持续有效地为公司作出贡献和克尽职责（包括参与董事会会议及董事委员会会议的时间和履行其他职责）。主席应根据评估的结果采取行动，并且在适当的情况时，与提名委员会征询后，推荐新成员进入董事会或寻求某董事辞职。

注释：

5.5 其他可采纳的评估标准应包括资产回报率 Return on Assets (ROA)，权益回报率 Return on Equity -(ROE)，投资回报率 Return on Investment-(ROI)，以及经济值的增值率 Economic Value Added (EVA)。

信息获取 Access to Information

原则：

6. 为履行董事的责任，董事会成员应在董事会议召开之前获取足够、完整和及时的信息，并不断地持续获取信息。

指导内容：

6.1 管理层有责任向董事会及时提供完整和充分的信息。单单依靠管理层的自愿性所提供的信息是不足够适合各种情况，若某董事要正确地履行任务，应作深入查询。因此，董事会应有个别且独立的渠道向公司高级管理层索取信息。

6.2 提供董事会的信息应包括有关董事会讨论的事项的背景资料与相关说明、披露文件、预算、预测和每月内部财务报表的复印件。关于预算，若任何预算与实际结果之间有重要差异时应披露与解释。

- 6.3** 董事应有个别且独立的渠道与公司秘书联系。公司秘书的任务应有明确的规定，并包括确保董事会能遵守董事会程序及相关法规与条例的职责。在主席的指示下，公司秘书的职责包括确保在董事会、委员会、高级管理层和非执行董事之间，信息能顺畅地交流。在必要时也要在专业发展方面提供指导和协助。公司秘书应出席所有董事会会议。
- 6.4** 公司秘书的任命与免职应由董事会整体作出决定。
- 6.5** 董事会应制定程序方便董事个别或集体在履行职责的必要时寻求独立专业顾问的意见。顾问咨询费用由公司负责。

薪酬事项 Remuneration Matters

制定薪酬政策的程序

Procedures for Developing Remuneration Policies

原则：

7. 公司应有一正式与透明的程序，制定执行人员薪酬的政策及确定个别董事的薪酬。董事不应参与制定他自己薪酬的决定。

指导内容：

- 7.1 董事会应建立一个薪酬委员会 Remuneration Committee-（RC）。该委员会全部成员应由非执行董事组成，并且大部分成员，包括主席，应是独立董事。这是为了尽量减少任何潜在性的利益冲突。
- 7.2 薪酬委员会应向董事会推荐薪酬框架以及每位董事和没有担任董事的总裁 CEO（或同等级的执行员）的整套薪酬。薪酬委员会所推荐的薪酬方案应呈交给董事会整体批准。薪酬委员会所推荐的应包括但不限于董事费，薪金，津贴，红利，股票期权和实物利益。薪酬委员会也应复核高级管理人员的薪酬。

注释：

- 7.3 如有必要，薪酬委员会应向公司内部或外部寻求专家对所有董事薪酬的意见。

薪酬的水平与构成 Level and Mix of Remuneration

原则：

8. 董事薪酬应有适当的水平以吸引、保留和激励成功地经营公司所需的董事，但是公司应避免为此目标支付过多的薪酬。执行董事薪酬的一重大部分，应与公司及个人的表现挂钩。

指导内容：

- 8.1 在设计以业绩表现挂钩为重要因素的薪酬时，应兼顾执行董事与股东的互相利益，并且应将薪酬与公司和董事个人的表现挂钩。为了要评估执行董事业绩表现，公司应有适当及有意义的措施。
- 8.2 非执行董事的薪酬应适当于他们对公司贡献程度而定，并应考虑各种因素，例如精力与时间以及他们所承担的责任。非执行董事不应获取过度的薪酬，以免造成他们让步妥协而失去独立性。
- 8.3 有关服务合约方面，所有执行董事应有固定年期的服务合约。在任何情况下合约期不应过长或附有困难的解职条款。薪酬委员会应检讨若有提前结束董事服务合约时需要付给董事赔偿的事项。委员会目标应力求公平及避免赏酬业绩表现差劣者。
- 8.4 长期奖励计划一般上受到鼓励。薪酬委员会应检讨董事是否应享有长期奖励计划下的利益。长期奖励计划的成本与益处要慎重考虑。一般情况下，派送股票或股权或其他延缓薪酬的方式，应在一段时期内来履行或授予。鼓励在一段时期内履行或授予的作法，每年就可分发只有利益的一部份。应鼓励董事在上述时期过后仍保留持有的股票，但受提供购置成本与相关税务负担需要的支配。

注释：

- 8.5** 在制定薪酬方案时，公司应意识到同行业内与可比公司的薪酬与雇佣条件。但应谨慎使用对照，因可有薪酬提升但无相等进展的业绩表现的相反效果之险。
- 8.6** 服务合约中离职通知期限(Notice period)应设定为六个月或更短的时间。如有必要对新加入的董事给予更长的离职通知期限，这个期限在初任通知期限(Initial Notice Period)过后，应减短为六个月或更短的时间。

薪酬披露 Disclosure on Remuneration

原则：

- 9.** 每家公司应在公司年报中清楚地披露其薪酬政策、薪酬水平与组成及制定薪酬的程序。在披露薪酬政策中应可使投资者了解董事和重要执行人员的薪酬与其表现的挂钩。

指导内容：

- 9.1** 公司应每年向股东报告董事和至少首 5 名重要执行人员（非董事）的薪酬。每年的薪酬报告应成为董事会年度报告中的一部分。它应是公司向股东报告薪酬事项的主要途径。薪酬委员会的成员名单应列在公司年报中。
- 9.2** 报告应按每 S \$ 250, 000 一档的薪酬列出董事和至少首 5 名重要（非董事）执行人员的名单。此外应有分析每位董事（以百分比表达）获得的基本/固定薪酬、变动性或业绩表现挂钩的收入/花红、实物利益、股票期权和其他长期奖励。鼓励公司依据最佳作法就是尽量全面披露各董事的薪酬。
- 9.3** 为了透明度，报告应披露董事或总裁的直系亲属，而每年领有薪酬超过 S \$ 150, 000 的雇员的同样详细的薪酬。这些人员的姓名可以不披露，但必须注明他与某董事或总裁的关系。

9.4 报告也应包括公司雇员股票期权计划的详细内容，使股东能评估它的利益与公司的潜在成本。股票期权计划的重要条款包括潜伏期权股数额，评估股票期权的方法、行使已授予及未授予的股票期权的价格，行使价格是市场价格或是授予日期的价格，在行使日的市场价格授予股票期权的时间表以及所采纳的条款的正当理由等等，也应给予披露。

责任与审计 Accountability and Audit

责任 Accountability

原则:

10. 董事会应提供平衡且易懂评估公司业绩表现、现状及未来展望的评估。

指导内容:

10.1 董事会有责任提供平衡且易懂的公司表现、状况及未来展望的报告。这责任伸层到提供中期报告与股价敏感的公开报告，以及（若有需要）向监管机构提供报告。

10.2 管理层应每月向每位董事提供一份管理账目。该账目应是平衡且易懂公司的表现、状况和未来的展望。

审计委员会 Audit Committee

原则:

11. 董事会应设立审计委员会 Audit Committee—（AC）并有书面文件明确规定该委员会的职权范围与责任。

指导内容:

11.1 审计委员会应由至少 3 名董事组成，全部成员必须是非执行董事，大多数成员，包括主席，应是独立董事。

11.2 董事会应确保审计委员会的成员具有适当资格可履行任务。成员中应至少有两名拥有会计或财务管理相关的专能或经验。

11.3 审计委员会应有明确规定的权力，调查在其职权范围内的任何事项。也应可充分与管理层接触及得到他们的合作。同时也可自由决定邀请任何一位董事执行人员出席其会议，并应具有合理的资源使委员会可以正确地履行任务。

11.4 审计委员会的职责应包括

- (a) 检讨审计的范围与结果和它的成本有效性，以及外部审计师的独立性与客观性。当审计师提供相当数量的非审计服务 Non-audit Services 时，审计委员会应经常检讨该服务的性质与程度，寻求平衡保持客观性与经济效益；
- (b) 检讨重要财务报告的问题与意见以确保公司财务报表和与公司业绩表现相关的公告完整无缺；
- (c) 根据本指导原则 12.1, 检讨公司内部控制是否充分；
- (d) 检讨公司内部审计功能的有效性；以及
- (e) 向董事会推荐聘任、续聘与革除外部审计师，并批准他们的薪酬及聘用条件。

11.5 审计委员会每年应至少一次在没有公司管理层在场，分别与公司的外部审计师和内部审计师个别会议。

11.6 审计委员会应每年审查外部审计师的独立性。

11.7 审计委员会应审查是否有安排可使雇员对财务或其他事项关心到的问题可安心提出。审计委员会的目的应确保有这样的安排方便独立调查并采取适当的跃进行动。

11.8 董事会应每年度报告中披露审计委员会的成员姓名与委员会活动的详细内容。

内部控制 Internal Controls

原则：

12. 董事会应确保管理层保持健全的内部控制系统以保护股东的投资与公司的资产。

指导内容：

- 12.1** 审计委员会应审查公司管理层制定的内部财务控制、经营与遵守法规的控制及风险管理政策及系统（统称为“内部控制”）是否充分。审计委员会应确保至少每年进行一次，审查公司内部控制的有效性。审查工作可由内部和（或）公共会计师进行，但是，当公共会计师也是公司的外部审计师时，审计委员会应确保公共会计师的独立性不受与公司的其他关系的影响。
- 12.2** 董事会应在公司每年度报告中对内部控制，包括财务、经营与遵守法规的控制及风险管理系统是否充分作出评论。

内部审计 Internal Audit

原则：

- 13.** 公司应设立对它所审查的活动以外的内部审计功能。

指导内容：

- 13.1** 内部审计师主要是应向审查委员会主席负责报告，虽然在行政上他也要向公司总裁负责报告。
- 13.2** 内部审计师应符合或超过国家或国际承认的专业团体所规定的标准，包括内部审计师学院 The Institute of Internal Auditors 制定的内部审计专业实践标准 Standards for the Professional Practice of Internal Auditing。
- 13.3** 审计委员会应确保内部审计功能有足够的资源和在公司内有适当的地位。为了避免疑问，内部审计功能可以是公司内部执行，或外包给著名会计或审计公司，或由备有内部审计职员的主要股东、控股公司、母公司或控股公司承担执行。
- 13.4** 审计委员会至少每年一次应确保内部审计功能的充分性。

与股东沟通 Communication with Shareholders

原则：

14. 公司应定期有效与公平地与股东进行沟通。

指导内容：

14.1 公司应经常地向股东传播重要的信息，收集股东意见与反馈，以及解答股东所关心的事项。在披露信息时，公司应以描述性尽可能详细与及时、且避免粗劣样板文件式无意义的披露。

14.2 公司应及时披露信息。若信息无意中只向某一部分人士披露，公司应将同样的信息尽快向所有其他人士公开披露。这是可以通过现代科技例如在公司网页上公布信息的办法。

原则：

15. 公司应鼓励股东更多地参与股东常年大会，并允许股东有机会将他们对影响公司各项事务的意见与公司沟通。

指导内容：

15.1 股东应有机会有效地参与股东常年大会并在会上投票。他们应被允许亲自出席投票或缺席时也可以投票。在这方面鼓励公司，如股东同意，在章程中应有适当的条款允许缺席者可以投票的方式，例如投票可以通过邮件，电子邮件，传真等等。

15.2 在股东大会上，每项单独的重要事宜，应有单独个别的决议案。公司应避免将几项决议案“捆起”除非几项决议案是互相依存并联系而可形成一项重要的建议。当几项决议捆起为一项决议时，公司应说明其原因及密切的关系。

15.3 公司审计委员会，提名委员会和薪酬委员会的主席应出席股东大会，并在会议上回答问题。公司外部审计师也应出席会议，回答股东提出有关他审计工作的处理和审计报告的准备以及审计报告的内容等问题。

注释：

- 15.4** 鼓励公司修改章程细则，避免限制委托公司（nominee companies）的代理人数，方便某些持有股权的股东通过委托股东代理人出席参加股东常年大会。
- 15.5** 鼓励公司准备股东大会会议记录，包括记载股东的重要评论与质问，以及董事和管理层的回覆，并可按股东的要求提供会议记录方便他们查阅。

2005 年企业监管（公司治理）守则 — 披露公司治理的安排

新加坡证券交易所上市手册规定上市公司应在年度报告中描述公司的公司治理实践是否依照本守则的要求，如有与守则有任何偏差应给予披露及解释。鼓励公司在年报中的企业监管报告部分的开始，积极确认公司坚守本监管守则，或将每一项未曾遵守的部分注明并加以解释。本守则的大多部分是推荐公司披露企业监管的进行的安排。为了方便参考，现将监管守则所规定披露的特别原则与指南列出如下：

• 董事会授权任何委员会对某些特定事宜作出决定	指导内容 1.3
• 一年度董事会会议与委员会会议的次数及每位董事出席这些会议的次数	指导内容 1.4
• 在内部指南下需要董事会核准的主要交易的种类	指导内容 1.5
• 尽管按此守则来考虑某位董事的现有关系，应被视为非独立董事，但若公司仍考虑将这位董事作为独立董事时，则应披露该位董事关系的性质以及考虑他作为独立董事的理由。	指导内容 2.2
• 当主席与总裁 CEO 互有关系时，应给予披露	指导内容 3.1
• 提名委员会的组成	指导内容 4.1
• 挑选及任命新董事进入董事会的程序	指导内容 4.5
• 执行董事、非执行董事或是被提名委员会考虑的独立董事的主要资料。	指导内容 4.6
• 董事会整体的有效性以及每一名董事对董事会有效性的贡献的评估程序	指导内容 5.1
• 明确披露公司的薪酬政策、薪酬水平与构成、制定薪酬的程序以及董事和主要执行人员的薪酬与表现之间的关系。	指导内容 9
• 薪酬委员会的组成	指导内容 9.1
• 每位董事的姓名与薪酬。应以每 S\$250,000 的级距 (band) 为一组而披露，并应列出每位董事的（以百分比表达）基本/固定薪酬、可变动或与业绩表现挂钩的薪酬/花红、实物利益、股票期权和其他长期奖励	指导内容 9.2
• 至少首 5 名最高级的主要执行人员（不是董事的执行人员）的姓名与薪酬。应依每 S\$250,000 的级距 (band) 为一组披露，并列出资类别的细节。	指导内容 9.2

<ul style="list-style-type: none"> • 公司职员是董事或总裁的直系亲属，而每年领有薪酬超过 S\$ 150,000，应详细披露该亲属的薪酬。披露应以每 S\$250,000 的级距 (band) 为一组，并应列出薪酬类别的细节。 	指导内容 9.3
<ul style="list-style-type: none"> • 公司雇员股票期权计划的细节 	指导内容 9.4
<ul style="list-style-type: none"> • 审计委员会的组成与委员会活动细节 	指导内容 11.8
<ul style="list-style-type: none"> • 内部控制包括财务、经营、遵循法规控制及风险管理体系是否充分。 	指导内容 12.2

注¹ 关联公司包括子公司，同等的子公司或母公司。

注² 根据新加坡证券交易所上市手册规定，直系亲属应指配偶，子女，领养子女，过继子女，兄弟，姐妹和双亲。

注³ 按照公布价的标准服务或日常和零售交易与关系（如信用卡、银行、经纪费、抵押贷款、保险帐户或交易）等付款的交易不被列为此范围内，除非是特别的或优惠的交易。

注⁴ 如董事习惯于或有义务，无论正式或非正式，按照某位重要股东的指示行事，这位董事将被认为与重要股东有直接关联。

注⁵ 根据新加坡证券交易所上市手册规定，直系亲属应指配偶，子女，领养子女，过继子女，兄弟，姐妹和双亲。