

五礦資源有限公司

(「本公司」)

薪酬及提名委員會

(前稱薪酬委員會)

職權範圍

(經董事會於 2005 年 4 月 11 日會議通過，並於 2011 年 2 月 15 日及 2012 年 3 月 28 日修訂)

五礦資源有限公司

薪酬及提名委員會職權範圍

1. 成立

- 1.1 委員會乃根據董事會於二零零五年四月十一日會議內通過之決議案成立。

2. 成員

- 2.1 委員會成員須由董事會從本公司董事（「董事」）中委任，其中包括不少於三位成員，而大部份成員須為獨立非執行董事。
- 2.2 委員會主席須由董事會委任及須為獨立非執行董事。
- 2.3 委員會秘書須由董事會委任。
- 2.4 委員會成員之免任或委員會新增成員之委任可經由董事會及委員會分別以決議案通過。

3. 委員會議事程序

- 3.1 **通告：**除獲委員會所有成員同意外，召開會議須有最少七日通知期。委員會成員可以隨時召開委員會會議，及委員會秘書在委員會成員之要求下須隨時召開委員會會議。通告須以委員會成員不時通知秘書的電話號碼或電郵地址或傳真號碼或地址或其不時認為之方式，以個人口述或書面或電話或電郵或電傳或電報或傳真送達各委員會成員。任何口述通知須以書面確認。會議通告應列明會議舉行時間及地點，並附有議程及連同其他需交予委員會成員於會上考慮之文件。
- 3.2 **會議法定人數：**委員會會議之會議法定人數須為兩名委員會成員。
- 3.3 會議須於每六個月最少舉行一次以制訂、檢討及考慮由本公司管理層準備的薪酬政策及建議及/或本公司所實行之薪酬安排。

3.4 委員會成員不可表決任何有關其個人薪酬之委員會決議案。

4. 書面決議

4.1 書面決議可以書面方式經所有委員會成員通過。

5. 替代委員會成員

5.1 委員會成員不可委任任何替代人。

6. 委員會的權力

6.1 委員會可行使下述權力：

- (a) 通過本公司及其附屬公司（「**本集團**」）任何員工及任何專業顧問（包括核數師）取得任何所需資料，及要求該等人士準備及提交報告及出席委員會會議及提供資料並解答委員會之提問；
- (b) 檢討本集團員工（包括集團公司董事及高層員工）之表現以訂定給予執行董事及高級管理人員之薪酬待遇，及組成本公司董事會之合適董事人選；
- (c) 在其認為有需要時並由本公司支付，以取得外聘法律或其他獨立專業人士意見或協助（包括獨立人力資源顧問公司或其他獨立專業人士之意見），並確保在其認為有需要時具備相關經驗及專業知識的外間人士出席會議，及取得業界其他公司有關薪酬的可靠及最新資料。委員會擁有全部權力以支付任何其認為有需要之報告或調查以協助其執行職務，並應獲供給足夠資源以履行其職責；及
- (d) 邀請本公司核數師或本集團任何僱員參與委員會會議及於法律及上市規則准許之範圍內，取得僱員或本集團外聘顧問管有之任何文件、報告、資料或信息。

7. 職責

7.1 委員會之職責須為：

- (a) 就本公司董事及本集團高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制訂此等薪酬政策，向董事會擬定及提出建議，以確保給予本集團員工適當獎勵以鼓勵其提升表現及以公平及負責地獎勵個別員工對本集團之成功所作出的貢獻。就本職權範圍而言，「高級管理人員」指那些須按香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄十六第 12 段披露其相關詳情之類別的人士；
- (b) 以其獲授予的職責，釐訂每位董事及高級管理人員的特定薪酬待遇，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的賠償），其情況如下：
 - (i) 執行董事須根據委員會制定之薪酬政策決定本集團員工（高級管理人員除外）之薪酬待遇；
 - (ii) 高級管理人員（執行董事除外）之薪酬待遇須由委員會作先前檢討並其後將建議提交予董事會；
 - (iii) 委員會須根據議定政策之條款以決定執行董事及高級管理人員之薪酬待遇，委員會並應就他們的薪酬建議諮詢本公司主席及/或行政總裁，惟為釋疑起見，非執行董事之薪酬須由董事會決定。委員會應考慮同類公司支付的薪酬、付出的時間及職責、集團內其他職位的僱用條件；及
 - (iv) 執行董事的薪酬結構中，應有大部分的報酬與公司及個人表現掛勾。

五礦資源有限公司
薪酬及提名委員會職權範圍

- (c) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (d) 儘管上文(b)項所述，透過參照董事會不時通過的公司方向及目標，檢討及批准管理人員薪酬建議；
- (e) 檢討該些須根據上市規則預先獲本公司股東於股東大會上批准之任何由本集團公司與其董事或其候任之董事訂立之服務協議，並就服務協議之條款是否公平合理與及該等服務協議是否符合本公司及股東整體利益向本公司股東(集團成員公司董事(又為股東)及彼等之聯繫人於相關服務協議擁有重大利益則除外)提供意見，並向股東建議如何進行表決；
- (f) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付任何喪失或終止職務或委任的賠償，以確保該等賠償與有關合約條款屬一致及賠償亦公平合理；
- (g) 檢討及批准因董事行為失當而遭解僱或免任的賠償安排，以確保該等安排與合約條款屬一致及合理和適當；
- (h) 確保任何集團公司董事或其任何聯繫人(定義見上市規則)不得參與訂定其個人的薪酬；
- (i) 與任何辭職之董事或高級管理人員進行離職前會面以查明其辭任之原因(指薪酬方面)；
- (j) 經考慮委員會認為合適之相關因素後，制定一套挑選及委任集團公司董事以及物色具合適資格之人士出任該集團公司之董事會成員之政策及相關程序，該等因素包括判斷力、技能、多元性、與本公司規模相若之業務及其他組織上之經驗、候選人之經驗與相關集團公司之其他董事會成員之經驗之相互作用、候選人參與董事會相關活動之能力、該候選人加入董事會是否合宜及候選人挑選或向董事會建議董事人選之能力；及

五礦資源有限公司
薪酬及提名委員會職權範圍

- (k) 於董事獲委任之前，確保每名獲委任加入董事會出任董事之人士：(i)之表現已被個別評估，並取得董事會或建議委任該名董事之董事會之支持及(ii)已明示確認彼將有充足時間履行其預期之責任及職責；
- (l) 確保已為集團公司新董事舉行有效及最新之簡介及教育活動，以確保彼等已理解：(i)本集團之財務、策略、營運及風險管理狀況(ii)彼等之權利、職責及責任，(iii)直接向本公司行政總裁匯報之本集團行政人員之角色及責任及(iv) 本公司董事委員會之角色；
- (m) 至少每年檢討集團公司之董事會之結構、規模及組成（包括技能、知識及經驗），並考慮集團策略，就任何建議更改向董事會作出意見；
- (n) 向董事會就有關集團公司之董事會之董事所必要及合宜之能力提供意見，並就本集團公司之董事會之董事委任及免職提出合適建議；
- (o) 經考慮委員會認為合適之相關因素後，物色合資格董事填補董事委員會之空缺，並就此向董事會提供建議，該等因素包括特定董事委員會之職權範圍、董事之經驗、董事之經驗與其他委員會成員之經驗之相互作用及任何相關法律及監管規定；
- (p) 評估獨立非執行董事之獨立性及就委員會認為應選任該建議獨立非執行董事的理由以及他們認為該名人士屬獨立人士的原因提供意見；
- (q) 定期檢討董事履行其對本公司之責任所需之時間，及該名董事是否投放足夠之所需時間；
- (r) 審閱非執行董事已投放充足時間於本公司業務之年度確認；

- (s) 向董事會就委任及重新委任董事以及董事(尤其是本公司主席及行政總裁)之繼任安排之相關事宜提供建議;
- (t) 每年檢討高級管理層之繼任安排,以維持行政管理團隊於技能、經驗及專長之恰當平衡,並向董事會建議任何行動;及
- (u) 考慮董事會不時訂明或指定之其他事項。

8. 報告程序

- 8.1 委員會會議之會議記錄之初稿及定稿應於每次會議後之合理時間內,發送予所有委員會成員,以供彼等批閱並作為紀錄。委員會須向董事會報告彼等之決定或建議,惟有關法律或監管規定限制彼等作出有關報告則除外。

9. 本公司組織章程細則持續有效

- 9.1 就本公司組織章程細則內對董事會會議及議事程序原有之規管條款,同樣有效地適用於委員會之會議及議事程序,而不會被本職權範圍內之條款所取替。

10. 董事會權力

- 10.1 董事會可根據本公司組織章程細則及上市規則,修改、補充及廢除本職權範圍及任何經委員會通過之決議案,惟任何對本職權範圍及經委員會通過之決議案的修改及廢除致使委員會任何過往(在該職權範圍或決議案未有修改或廢除時仍然有效)之行動及決議案失效則除外。