



中國礦業資源集團有限公司^{*}
China Mining Resources Group Limited

中國礦業資源集團有限公司

(“本公司” / “公司”)

薪酬委員會 職權範圍書

一、 總則

1. 為了進一步建立健全公司董事及高級管理人員的薪酬管理制度，完善公司治理結構，本公司董事會(「董事會」)決議成立一個董事會轄下的薪酬委員會(「委員會」)，並制定本職權範圍書。
2. 委員會應以本職權範圍書為依據，行使董事會授予的權力，履行職責，向董事會報告及提出建議，協助董事會完成相關工作。
3. 本職權範圍書所稱「董事」包括執行董事、非執行董事及獨立非執行董事；而「高級管理人員」是指在本公司年報內提及的同一類別的人士；按香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄十六，該等人士的身份須予以披露。
4. 委員會應獲供給充足資源以履行其職責。如有需要，委員會應可尋求獨立專業意見。

二、 人員組成

1. 委員會成員由董事會從公司董事中委任。委員會最少須由三名成員組成，其中大部分應為獨立非執行董事。如有成員不再擔任公司董事職務，則自動失去成員資格，董事會應盡快選舉繼任委員。

^{*} 僅供識別

2. 委員會的主席須由董事會委任，並且應為獨立非執行董事。

三、 秘書

1. 委員會秘書為公司秘書。

四、 權力及職責

委員會的權力及職責如下：

1. 就本公司董事及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薪酬政策，向董事會提出建議；
2. 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
3. 應就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或行政總裁；
4. 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；

此應包括非金錢利益、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）；

5. 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
6. 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
7. 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
8. 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
9. 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定他自己的薪酬；及

10. 董事會授權的其他事宜。

五、 決策程序

1. 委員會會議的法定人數為兩人。每一名成員有一票的表決權，所有決議必須有過半數出席成員通過。
2. 委員會會議應在有需要時召開，惟每年應召開不少於一次會議。一般情況下，會議由委員會主席召集，但在有需要時，也可由委員會其他成員召集，召集人須於會議召開前最少 3 天或經委員會成員過半數以上所同意的其他更短時間通知委員會全體成員。
3. 所有委員會會議由委員會主席主持，若委員會主席缺席，有關會議則由委員會其他成員推舉其中一人作為是次會議主席。
4. 委員會成員可根據所討論事項的需要，邀請其他董事、專業人士、公司高級管理人員或公司其他員工列席會議。
5. 出席會議的成員及列席人員均對會議所議事項負有保密義務。

六、 會議紀錄

1. 委員會秘書應負責作好會議記錄。委員會會議紀錄的初稿及最後定稿應在會議後一段合理時間內先後發送委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其紀錄之用。

七、 生效

1. 本職權範圍書自董事會決議通過之日起生效並實施。

(董事會於 2013 年 8 月 26 日修訂)