

# UNITED ENERGY GROUP LIMITED

## 聯合能源集團有限公司

(“本公司”)

(於開曼群島註冊成立及於百慕達存續之有限公司)

(股份代號：467)

### 薪酬委員會權責範圍

(“委員會”)

(中文版本僅供參考,一切以英文版本為準)

更新日期: 2012年3月30日

#### 會員

1. 委員會應由董事會不時委任的至少 3 位董事組成,以獨立非執行董事佔大多數.
2. 董事會應提名成員內 1 位獨立非執行董事為委員會主席.
3. 本公司的公司秘書或提名人應擔任委員會的秘書.

#### 開會的次數和程序

1. 委員會應至少每年開會 1 次,其他額外會議由委員會視乎需要而舉行.
2. 委員會主席可酌情召開額外會議.
3. 委員會開會的法定人數為 2 位成員.
4. 委員會不可時邀請獨立顧問參與會議及提供建議予成員、顧問包括但不限於外來顧問.
5. 委員會開會的程序應按本公司章程細則執行.

## 職責、權力和功能

委員會應 -

- (a) 釐訂薪酬政策予董事會審批,薪酬政策應考慮的因素包括可作比較公司支付的薪酬、就業情況、責任、董事、高層管理人員和一般職員的個人表現.表現應與董事會不時制定的企業目的和目標衡量,並且實施由董事會制定報酬政策.
- (b) 無損上述普通職能:
  - (i) 建立聘請行政總裁和高層管理人員指引;
  - (ii) 建議董事會有關董事和高層管理人員的薪酬及架構,確保任何董事或其任何聯繫人士不得自行釐定;
  - (iii) 釐訂董事及高層管理人員薪酬包括實物利益、退休金權利及補償金額(包括喪失職務或委任的補償等). 如有需要,可與主席及/或行政總裁商議有關行政總裁及/或高層管理人員的薪酬提議;
  - (iv) 檢討和通過向董事及高層管理人員支付喪失或終止或委任職務或因行為失當而罷免或撤換所涉及的補償安排,而有關補償安排應公平和不會對本公司造成過重負擔;
  - (v) 釐訂評估員工表現的準則,應反映本公司業務的目的和目標;
  - (vi) 考慮執行董事、高層管理人員和一般職員的年終表現花紅,透過參照市場就評估表現的標準檢討他們的表現而向董事會提出建議;
  - (vii) 如委員會認為有需要,可雇用外來獨立專業顧問協助和/或提供建議;
  - (viii) 做任何事使委員會履行董事會授予的權力和職責; 及
  - (ix) 符合董事會不時規定的要求、方向和規則或本公司章程細則或法規.

## 報告程序

委員會應定時向董事報告. 在下次跟隨委員會會議的董事會會議,委員會主席應向董事會報告委員會的研究結果和建議.

<完>