



MIE HOLDINGS CORPORATION

MI 能源控股有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：1555)

(「本公司」)

薪酬委員會 (「委員會」)

的

職權範圍及運作模式

成員

1. 委員會由董事會(「董事會」)不時委任的三名董事(大部份為獨立非執行董事)組成。
2. 董事會須提名委員會其中一名獨立非執行董事為委員會主席。
3. 公司秘書或一代理人須擔任委員會秘書。

會議次數及議事程序

4. 委員會每年須召開會議至少一次；若因工作需要，委員會應召開額外會議。
5. 委員會主席可自行決定召開額外會議。
6. 兩名委員會成員構成會議的法定人數。
7. 委員會可不時邀請顧問(包括但不限於外聘顧問)出席會議向成員提供意見。
8. 委員會會議的議事程序受本公司組織章程細則第20條所規管。

職責、權力及職能

9. 委員會須 -
 - (a) 制定薪酬政策提交董事會批准(薪酬政策的考慮因素包括同類公司支付的薪酬、僱用條件以及職責與個人表現，涉及對象包括董事、高級管理人員和一般員工，其中表現須按董事會不時議定的企業方針及目的而衡量)；以及執行董事會釐定的薪酬政策；
 - (b) 在不影響上述一般性的情況下：
 - (i) 制定招聘集團行政總裁及高級管理人員的指引；
 - (ii) 就董事(包括非執行董事及首席執行官)及高級管理人員薪酬的政策及結構，以及就設立正規而具透明度的程序制訂有關薪酬政策(包括確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定自己的薪酬)向董事會提出建議；

- (iii) 釐定個別執行董事（包括首席執行官）及高級管理人員的薪酬待遇，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或被終止其職務或委任等的賠償）及向董事會提出非執行董事的薪酬推薦意見。委員會須就行政總裁及/或高級管理人員的薪酬建議分別諮詢主席及/或首席執行官（視乎何者適用而定）；
- (iv) 檢討及批准有關執行董事及高級管理人員因喪失或被終止其職務或委任而獲得的賠償，有關賠償須與合約條款一致及須對本公司公平而不致過多；
- (v) 檢討及批准有關董事因行為失當而被解僱或罷免所涉及的賠償安排，有關賠償須與合約條款一致及須合理和適當；
- (vi) 釐定股份獎勵計劃及購股權計劃之歸屬時間表、行使價及行使期及任何其他條款及條件及負責整體管理股份獎金計劃及購股權計劃及根據該等計劃授出獎勵；
- (vii) 釐定股票增值權涉及的股份數目，股票增值權計劃的授出日期及授出價格及任何其他條款及條件及負責整體管理股票增值權計劃及根據該計劃授出的獎勵；
- (viii) 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；
- (ix) 釐定評估僱員表現的準則；有關準則須反映本公司的業務目的及目標；
- (x) 根據執行董事、高級管理人員及一般員工的表現準則評核其表現並參考市場標準，審議有關人員及員工的年度表現花紅，繼而向董事會提出建議；
- (xi) 管理及審閱執行董事及高級管理層的彌償保證及保險事宜；
- (xii) 就委員會認為有需要的事宜外聘專業顧問，向委員會提供協助及/或意見；
- (xiii) 採取任何行動使委員會可履行董事會賦予的權力及職能；及
- (xiv) 符合董事會不時指定或本公司組織章程不時所載或法例不時所定的任何要求、指示及規例。

10. 委員會應獲提供充足資源以履行其職能。

匯報程序

11. 委員會須定期向董事會匯報。在委員會會議後的下一個董事會會議上，委員會主席須將委員會的審議結果及建議向董事會匯報。

附註：

高級管理層應包括執行副總裁、主席助理、高級主席顧問、高級副總裁、財務總監、法律顧問、首席地質學家及財務經理。

-完-