

經批准—2004年5月25日
經修訂—2005年11月15日
經修訂—2009年8月5日
經修訂—2010年11月9日
經審閱—2011年8月2日
經修訂—2012年3月14日
經修訂—2013年8月7日



薪酬和福利委員會 章程

I. 宗旨

南戈壁資源有限公司（「本公司」）薪酬和福利委員會（「委員會」）的主要目的是履行董事會（「董事會」）有關本公司主管人員及董事的薪酬及福利方面的責任。該等責任包括但不限於：

1. 協助董事會與提名及公司治理委員會招聘、培養及挽留本公司高級管理層。
2. 高級管理層的績效評估及薪酬釐定。
3. 高級管理層職務的繼任計劃體系。
4. 董事會及高級管理層的薪酬架構，包括薪金、年度及長期激勵計劃以及涉及股票期權、股份發行及股份單位獎勵的計劃。
5. 高級管理層適用的福利計劃。
6. 任何擁有股份指引。

* 僅供識別

II. 組織

委員會須由董事會確定的本公司過半數獨立非執行董事構成，且須滿足規限本公司的法律以及證券法、證券交易所及任何其他監管規定的獨立性及經驗要求。委員會成員須在提名及公司治理委員會的推薦下由董事會委任（及可能替換）。委員會各成員應了解高級管理層資源以及薪酬準則及慣例。委員會成員應每年於選舉董事的股東會議後的首屆董事會會議上獲委任，惟倘並無如此委任委員會成員，屆時擔任委員會成員的董事將繼續出任委員會成員，直至其繼任成員獲委任。董事會可委任成員以填補年度董事選舉時委員會的空缺。委員會可通過董事會決議案罷免任何委員會成員。過半數的委員會成員構成法定人數。過半數的委員會成員須獲授予代委員會行事的權力。

委員會適當時可成立小組委員會並將權限轉授予個別成員或小組委員會。

III. 會議

委員會須在其認為必要時，盡量頻繁地召開會議，且每年不少於一次。

委員會成員須選出主持每次委員會會議的主席，並須在諮詢委員會其他成員後，設定每次會議的頻率及時長，以及將在下次會議上處理之事項的議程。主席須為獨立董事。

主席須確保在會前將下次委員會會議議程分發給各名委員會成員以及其他董事。

IV. 權限及職責

委員會須：

1. 按持續基準，對(i)本公司有關所有董事及高級管理層薪酬的政策及架構，及(ii)制定有關薪酬政策的正規透明程序（當中計及本公司的公司目標及目的以及管理層的任何薪酬建議）進行審核，並就此向董事會提出建議。

2. 至少每年審核及批准有關首席執行官（「CEO」）薪酬的企業目標及目的，並根據該等目標及目的評估 CEO 的表現，並基於該評估設定 CEO 的薪酬水平。在確定 CEO 薪酬的長期獎勵時，委員會亦應考慮其認為相關的有關其他因素：本公司的業績、股東回報、可供比較之公司向首席執行官提供類似獎勵的價值，以及在過去幾年向 CEO 提供的獎金。
3. 至少每年對所有其他主管人員、執行及非執行董事及高級管理層薪酬及福利的充足性及形式、個人薪酬利益（包括對喪失、解僱或終止職務的補償）進行審批，並就此向董事會提出建議。如可能，給予主管人員的大部分薪酬及福利應與企業及個人業績掛鈎。
4. 對本公司僱員及董事的股權獎勵計劃、任何其他獎勵薪酬計劃及基於股權的計劃（包括任何擁有股份指引）進行管理，並就此向董事會提出建議，及每年審核該等計劃。
5. 根據適用證券法、證券交易所及其他監管規定，釐定及確定不時授予之股權薪酬獎勵及紅股的接收人、性質、歸屬標準（倘適用）及數量。
6. 定期與董事會審核有關主要高級管理職務的繼任計劃，並就擔任該等職務的人選向董事會作出推薦建議。
7. 確保制定有關體系以核實監管、公司治理及披露要求的合規情況。
8. 於本公司公開披露前審核薪酬披露。
9. 審核適用證券法、證券交易所及任何其他監管規定所要求的任何報告。
10. 每年審核及重新評估本章程的適足性，並向董事會建議委員會認為適當的任何變更。
11. 每年審核其自身業績。
12. 定期向董事會報告。
13. 開展符合本章程、本公司章程細則及附例以及委員會或董事會認為必要或適當的管轄法律的任何其他活動。

V. 資源及獨立建議

委員會須具有聘用獨立法律顧問之權限，包括 (i) 對協助委員會評估主管人員、高級管理層及董事薪酬的顧問進行聘用或解聘的唯一權限；及 (ii) 確定聘請條款及對於被聘以向委員會提供建議之任何顧問的乃屬必要的薪酬付款撥款範圍的唯一權限。