

華潤燃氣控股有限公司

薪酬委員會職權範圍書

(於二零零五年三月五日採納)
(於二零零八年十二月一日修訂)
(於二零一二年三月十三日修訂)

華潤燃氣控股有限公司
薪酬委員會職權範圍書

1. 目的

成立薪酬委員會（以下稱“委員會”）的主要目的是就本集團董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，向董事會提出建議，及獲授責任厘定執行董事及高級管理人員的特定薪酬待遇，藉此吸引、鼓勵及挽留高素質的人員及對他們的貢獻給予報酬，因而使股東價值得以增加。

2. 組織

- (a) 董事會負責組成委員會及選任委員會主席及成員。委員會主席應為獨立非執行董事。
- (b) 委員會成員大部份須由獨立非執行董事擔任，人數不應少於三人。

3. 會議

- (a) 出席會議的法定人數為三名委員。
- (b) 委員會須召開會議，以履行其職責。會議次數由委員會主席決定，但不可少於每年一次。委員會秘書亦須按委員會個別委員要求，召開會議。

4. 權力

- (a) 董事會授權委員會按照其職權範圍進行任何調查。委員會有權向任何雇員索取任何所需資料，而所有雇員亦獲指示與委員會合作，滿足其任何要求。
- (b) 董事會授權委員會向外諮詢法律或其他獨立的專業意見；如有需要，可邀請具備相關經驗及專業知識的外界人士出席會議。
- (c) 如委員會提議須獲取外界的法律或其他獨立專業意見，委員會主席須給予董事會主席不少於三天的事前通知，並詳述須獲取該等專業意見的理由。公司董事可與委員會成員就此進行商討，而委員會在考慮公司董事的意見後，可決定是否須聘用或不聘用或以不同於先前的條件聘用該等專業人士。
- (d) 聘用上述(b)及(c)項所述專業人士費用的數額，由董事會批准（董事會不可無理拒絕或延遲批准）。

5. 責任

委員會的職責：

- (a) 就本集團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式制訂此等薪酬政策，向董事會提出建議。

- (b) 獲董事會轉授責任，厘訂個別執行董事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(包括喪失或終止職務或委任的賠償)。應考慮的因素包括但不限於同類公司支付的薪酬、須付出的時間及董事職責以及集團內其他職位的雇用條件。
- (c) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理人員的薪酬建議。
- (d) 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。
- (e) 檢討及批准因董事行為失當而解雇或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與有關合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當。
- (f) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。
- (g) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與厘定他自己的薪酬。
- (h) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事會主席及／或行政總裁，如有需要，亦可尋求獨立專業意見。
- (i) 研究其他由董事會界定的課題。

6. 彙報責任

- (a) 委員會須在定期的或其他董事會的會議上，向董事會彙報其工作性質及範圍，並按其職責範圍，對任何關於薪酬的事宜向董事會提出建議。
- (b) 委員會須確保董事會在獲得充足資料的情況下作出其決定。
- (c) 委員會委任秘書須把委員會會議紀要派發給董事會成員及公司秘書。