

經修訂及重述之
陆金所控股有限公司
董事會轄下
提名與薪酬委員會章程

(陆金所控股有限公司(「本公司」)董事會於2023年3月31日採納，
於本公司在香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)上市後生效)

I. 委員會成立目的

本公司董事會(「**董事會**」)轄下提名與薪酬委員會(「**委員會**」)的成立旨在：(i) 物色及向董事會推薦其認為具備良好資質、願意並可以擔任本公司董事或執行董事以及董事會委員會成員的人士；就董事會成員組成、程序及委員會向董事會提供建議；定期審查董事會規模，並向董事會提出任何適當的變動建議；以及制定及向董事會建議適用於本公司的企業管治原則；及(ii)監督本公司的薪酬與僱員福利計劃及實踐(包括其高級管理人員薪酬計劃)，並履行符合本章程或由適用法律、本公司的組織大綱及章程細則(「**本公司章程細則**」)或董事會指定的其他職能。

II. 委員會組成

委員會應由董事會不時確定的三名或以上董事組成，且由獨立非執行董事佔大多數。根據紐約證券交易所及香港聯交所的要求以及董事會認為適當的任何其他要求，委員會每名成員均應具備擔任委員會成員的資格。委員會的組成還應遵守任何其他適用法律法規的要求。

委員會主席(須為獨立非執行董事)應由委員會成員通過多數票指定。委員會任何職位空缺應由董事會填補。委員會成員僅可由董事會免職。

III. 委員會會議及程序

委員會應在其認為就履行其職責及責任而言屬必要時舉行會議，且頻率不低於每年兩次。委員會可於有必要時酌情要求管理層成員或其他人士參加會議（或該會議的任何部分）及提供相關資料，惟本公司首席執行官（「**首席執行官**」）不得出席對其薪酬進行審議或表決的委員會會議的任何部分。

委員會大部分成員如親身出席或通過會議電話或所有參會人員可聽到相互發言的其他通訊設備參與會議，則構成法定人數。

每一成員擁有一票表決權。根據本公司章程細則的規定，任何會議上提出的問題均須以多數票通過。在票數相等的情況下，會議主席將持有附加票或決定票。

委員會須保存其會議記錄及與該等會議有關的記錄，並酌情定期向董事會報告其活動。

IV. 委員會的職責及責任

A. 董事會及高級管理人員候選人及被提名人

就董事會及高級管理人員候選人及被提名人而言，下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應符合並遵守適用法律及美國證券交易委員會（「**美國證交會**」）、紐約證券交易所、香港聯交所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例：

- (a) 協助物色、招聘並於適當情況下面試出任本公司董事會職位或高級管理人員的候選人，包括本公司股東或其他人士建議的人選；
- (b) 審查被視為董事或高級管理人員候選人的個人的背景及資格；惟在甄選候選人時所考慮的資格中，委員會應考慮候選人的以下特質及標準：經驗、技能、專業知識、多元化、個人誠信和專業操守、品格、業務判斷力、考慮到其他承諾的時間安排、奉獻精神、利益衝突以及委員會根據董事會或本公司的需要（視情況而定）認為合適的其他相關因素；
- (c) 根據本公司當時有效的組織章程大綱及細則，向董事會推薦被提名人，供本公司股東選舉或由董事會委任（視情況而定），推薦應符合董事會不時規定的董事或高級管理人員的甄選標準；及

- (d) 於各董事會成員或高級管理人員任期屆滿以及地位發生變化（包括但不限於就業變化）時，審查其是否適合繼續擔任董事，並建議應否重新提名該董事或高級管理人員。

B. 董事會的組成、規模及程序

就董事會整體的組成及程序而言，下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應符合並遵守適用法律及美國證交會、紐約證券交易所及香港聯交所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例：

- (a) 每年與董事會審查董事會的架構、人數及整體組成以及建議（倘必要）將採取的措施，使董事會反映出其整體所需的獨立性、知識、經驗、技能、專業知識及多元化的適當平衡，並至少包含紐約證券交易所及香港聯交所要求的最低獨立董事人數，協助董事會編製董事會技能表並就任何為配合本公司的公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；
- (b) 物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提出建議；
- (c) 定期審查董事會的規模並向董事會建議任何適當的變動；
- (d) 就董事會會議的頻率及架構作出建議；
- (e) 就董事會程序任何其他方面作出委員會認為必要的建議，包括但不限於有關董事會豁免任何公司規則、指引、程序或企業管治原則的程序；
- (f) 評核獨立非執行董事的獨立性；
- (g) 就董事委任或重新委任以及董事（尤其是本公司董事長及最高行政人員）繼任計劃向董事會提出建議；及
- (h) 支持本公司對董事會表現進行定期評估。

C. 董事會委員會

就董事會的委員會架構而言，下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應符合並遵守適用法律及美國證交會、紐約證券交易所及香港聯交所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例：

- (a) 就董事會各常設委員會的規模及組成向董事會作出建議，包括物色合資格擔任委員會（包括委員會）成員的人士，並推薦個別董事填補委員會（包括委員會）可能出現的任何空缺；
- (b) 監測董事會委員會的運作，並就任何變動（包括設立及取消委員會）作出建議；
- (c) 每年審查委員會委任及有關委員會成員及／或主席輪任的政策，並向董事會報告任何建議；及
- (d) 不時向董事會建議成立屬適宜或必要的專門委員會，以處理可能出現的道德、法律或其他問題；惟委員會根據本章程作出此類建議的權力不影響董事會任何其他委員會或任何個別董事在任何時候作出此類建議的權利。

D. 企業管治

就企業管治而言，下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應符合並遵守適用法律及美國證交會、紐約證券交易所及香港聯交所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例：

- (a) 定期（最少每年）制定並審查本公司企業管治政策及常規的充分性，以確保適合本公司並符合紐約證券交易所及香港聯交所的規定，並向董事會提出任何適當的更改建議；
- (b) 檢討及監察董事及高級管理人員的培訓及持續專業發展；
- (c) 檢討及監察本公司在遵守法律及監管規定方面的政策及常規；
- (d) 制定、檢討及監察董事及僱員的操守準則及合規手冊（如有）；
- (e) 檢討本公司遵守香港聯交所《企業管治守則》的情況及在企業管治報告內的披露；
- (f) 定期就有關企業管治的法律及實踐方面的重大發展以及本公司遵守適用法律及法規的情況向董事會提供意見，並就所有企業管治事項及擬採取的任何糾正措施向董事會作出建議；及
- (g) 考慮不時出現的任何其他企業管治事宜，並為董事會制定合適的建議。

E. 高級管理人員薪酬

就本公司高級管理人員薪酬計劃而言，下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應符合並遵守適用法律及美國證券交易委員會（「美國證交會」）、紐約證券交易所、香港聯交所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例：

- (a) 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；
- (b) 至少每年審查本公司高級管理人員薪酬計劃的目標及目的，並在委員會認為適當時修改或建議董事會修改這些目標及目的；
- (c) 至少每年根據本公司高級管理人員薪酬計劃目標及目的審查本公司這些計劃，並在委員會認為適當時採用或建議董事會採用新的或現有高級管理人員薪酬計劃的修訂版；
- (d) 根據本公司高級管理人員薪酬計劃的目標及目的，每年評估首席執行官的表現，及作為委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），基於評估結果確定及批准首席執行官的薪酬水平（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））；惟於決定首席執行官薪酬長期激勵部分時，委員會應考慮其認為相關的因素，其中可能包括本公司的表現、相對股東回報、可比公司首席執行官的類似獎勵的價值及過去幾年給予首席執行官的獎勵。倘委員會願意，可與董事會討論首席執行官的薪酬；
- (e) 根據本公司薪酬計劃的目標及目的，每年評估本公司其他高級管理人員的表現，及作為委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），確定及批准這些其他高級管理人員的薪酬（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））；惟倘長期激勵薪酬為這些高級管理人員薪酬的一部分，委員會應考慮所有相關因素以確定適當的薪酬水平，包括適用於首席執行官的因素；
- (f) 每年評估於董事會及委員會任職的非執行董事的適當薪酬水平並向董事會提出建議；

- (g) 審查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（包括任何遣散或解僱安排）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，有關賠償亦須公平及合理適當；
- (h) 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；
- (i) 履行根據任何高級管理人員薪酬計劃條款可能賦予董事會或委員會的職責及責任；
- (j) 審查本公司高級管理人員及董事的額外津貼或其他個人福利，並向董事會提出任何變更建議；
- (k) 審查本公司僱員的薪酬安排，以評估激勵及其他形式的薪酬是否鼓勵承擔不必要或過度的風險，並至少每年審查和討論風險管理政策及實踐、公司策略與本公司薪酬安排之間的關係；
- (l) 審查並批准本公司表格20-F年度報告中對高級管理人員薪酬的描述；
- (m) 履行法律、本公司組織章程大綱及細則或董事會指定的其他職能；
- (n) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其本身的薪酬；及
- (o) 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。

F. 一般薪酬及僱員福利計劃

就本公司的一般薪酬及僱員福利計劃（包括激勵性薪酬及基於股權的計劃）而言，下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應符合並遵守適用法律及美國證交會、紐約證券交易所、香港聯交所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例：

- (a) 至少每年審查本公司的一般薪酬計劃及其他僱員福利計劃（包括激勵性薪酬及基於股權的計劃）的目標和目的，並在委員會認為適當時修改或建議董事會修改這些目標和目的；
- (b) 至少每年根據本公司的一般薪酬計劃及其他僱員福利計劃（包括激勵性薪酬及基於股權的計劃）的目標和目的審查這些計劃，並在委員會認為適當時建議董事會修改這些計劃；

- (c) 審查根據紐約證券交易所、香港聯交所要求提交股東批准的所有股權薪酬計劃，審查並由委員會全權酌情決定批准所有股權薪酬計劃豁免遵守這些股東批准要求；及
- (d) 履行根據任何薪酬或其他僱員福利計劃（包括任何激勵性薪酬或基於股權的計劃）條款可能賦予董事會或委員會的職責及責任。

V. 首席執行官的職責

首席執行官可就本公司的薪酬及僱員福利計劃及實踐向委員會提出建議，且委員會可考慮這些建議，包括其高級管理人員薪酬計劃、其有關首席執行官以外的高級管理人員的激勵性薪酬及基於股權的計劃以及本公司的董事薪酬安排。

VI. 對委員會的評估

委員會須每年評估其表現。在進行審查時，委員會須評估本章程能否妥善解決屬於或應屬於其職權範圍的事項，並須就其認為必要或適當的變動提出建議。委員會須處理委員會認為與其履行職責相關的所有事項，至少包括以下各項：委員會向董事會所提呈的資料及建議的恰當性、合適性及質量，討論或辯論該等資料及建議的方式，以及委員會會議的次數及時長是否足以使委員會細緻周全地完成其工作。委員會須向董事會呈交一份報告（可以口頭方式發出），當中載列其評估結果，包括對本章程的任何建議修改以及對本公司或董事會政策或程序的任何建議修改。

VII. 調查與研究；外部顧問

委員會可進行或授權調查或研究委員會職責範圍內的事項，並可聘請其認為必要的獨立法律顧問或其他顧問或諮詢師，費用由本公司承擔。

特別是，就有關薪酬事宜而言，委員會應直接負責其聘請的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的任命、薪酬和工作監督，相關費用由本公司承擔。委員會在選擇薪酬顧問、法律顧問或委員會的其他顧問時，僅須考慮獨立於管理層的人士的所有相關因素，包括以下各項：

- (a) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士向本公司提供的其他服務；

- (b) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士從本公司收到的費用金額，佔僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士的總收入的百分比；
- (c) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士的政策及程序，旨在防止利益衝突；
- (d) 薪酬顧問、法律顧問或其他顧問與委員會成員之間的任何業務或個人關係；
- (e) 薪酬顧問、法律顧問或其他顧問擁有的本公司任何股份；及
- (f) 薪酬顧問、法律顧問、其他顧問或僱用顧問的人士與本公司高級管理人員之間任何業務或個人關係。

委員會應對向委員會提供建議的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問進行獨立性評估，但以下人士除外：(1)內部法律顧問；及(2)任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問，其職責僅限於無需根據美國證交會頒佈的S-K條例第407(e)(3)(iii)項披露的下列活動，即就任何廣泛的計劃提供諮詢，該計劃在範圍、條款或運作上不歧視並有利於本公司高級管理人員或董事，並普遍適用於所有受薪僱員；或提供並非為本公司定制，或根據並非由薪酬顧問制定的參數定制的資訊，且薪酬顧問不提供有關建議。

本章程概未要求薪酬顧問、法律顧問或其他顧問必須是獨立的，僅要求委員會於選擇薪酬顧問、法律顧問或其他顧問或接受其建議前考慮所列舉的獨立因素。委員會可於考慮上述六個獨立因素後，選擇其首選的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問（包括非獨立的顧問）或接受其建議。

本章程的任何內容均不應被解釋為：(1)要求委員會執行薪酬顧問、法律顧問或委員會其他顧問的意見或建議，或根據其意見或建議行事；或(2)影響委員會在履行其職責時行使其自身判斷的能力或義務。

* * *

儘管委員會成員負有本章程所載的職責及責任，但是除適用法律另有規定外，本章程中概無任何內容意在或應被解釋為會令委員會成員負有任何責任或承擔法律責任。