

壹账通金融科技有限公司
經修訂及重述的薪酬及提名委員會章程

本經修訂及重述的薪酬及提名委員會章程(「**章程**」)由開曼公司壹账通金融科技有限公司(「**本公司**」)，連同其附屬公司及可變利益實體統稱「**本集團**」董事會(「**董事會**」)於2022年12月20日採納並生效。

1. 目的

董事會薪酬及提名委員會(「**委員會**」)的目的為

- (1) 履行有關本公司行政人員薪酬的董事會責任，包括審查及評價及(如有需要)修改經本公司管理層採納的本公司薪酬計劃、政策和方案；
- (2) 審閱和審批行政人員薪酬的年度報告，以載入本公司於香港聯合交易所有限公司(「**香港聯交所**」)網站刊發的年報及呈交美國證券交易委員會(「**證交會**」)備案的表格20-F內；
- (3) 確保所設計的薪酬計劃能促進卓越表現、提升責任感及確保員工的利益與本公司股東的利益相符；
- (4) 物色符合董事會批准的董事候選人標準的合資格人選，並向董事會推薦該等人選，供董事會或股東選擇以擔任所有董事職務；
- (5) 根據董事會成員的獨立性、資格、經驗及可用性的特點，每年對董事會的組成進行檢討；及
- (6) 監察本公司遵守商業行為及道德規範，包括檢討本公司內部規則及程序的適切性及有效性，以確保遵守適用法律及法規。

除本章程中明確轉授予委員會的權力和責任外，根據本公司的公司章程及細則(經不時修訂及重述)(統稱「**細則**」)，委員會可行使並必須履行獲董事會不時轉授的任何其他權力及責任。本章程或非本章程下董事會授予委員會的權力及責任應由委員會按其認為適合的方式行使及履行而無須經董事會批准，且委員會作出的任何決策(包括與行使或不行使本章程下轉授予委員會的任何權力有關之任何決策)均由委員會全權酌情決定。委員會在按獲授予的權力和責任範圍行事時，應有並可行使董事會的全部權力和權限。在法律允許的最大限度下，委員會應有權力決定何等事項屬於其獲授予的權力和責任範圍內。

2. 成員資格

委員會須由最少一名董事(由董事會釐定)組成，彼等均須於委派予委員會處理的事宜方面具備經驗，且根據董事會的商業判斷有助處理該等事宜。委員會須以獨立非執行董事佔大多數。

委員會的成員，包括委員會主席(「主席」)，應由董事會任命。主席必須是本公司的董事長或獨立非執行董事。董事會可以罷免委員會內任何委員會成員而不一定須提出理由。委員會正式作出的任何行動應予生效及具有效力，不論委員會成員在作出上述行動時是否其後被判定不符合本章程所規定的成員資格要求。

3. 秘書

本公司的公司秘書或其他正式委任的代表將為委員會的秘書。委員會的秘書須確保備存所有委員會會議的完整會議記錄。

4. 會議及議事程序

主席(倘若主席缺席，則由主席指定的成員)須主持每次委員會會議，制定每次委員會會議的議程。只要委員會不違反適用於委員會的本公司細則任何條文，委員會就有權自行制定有關通知及召開會議的規則及議事程序。

委員會應定期或在委員會認為有必要或屬適宜時召開會議，一年最少一次。主席和委員會任何成員均可以召開委員會會議。

所有不是委員會成員的非管理層董事均可出席及旁聽委員會會議，但除非獲委員會邀請，否則不得參與任何討論或商議，且在任何情況下概無權投票。委員會可酌情邀請本公司管理層、獨立審計師代表、內部審計師、本公司聘請或聘用的任何其他財務人員，或委員會認為必須或適當的任何其他人士出席會議。即使上文另有規定，委員會可拒絕其認為適當的任何人士(包括但不限於任何不是委員會成員的非管理層董事)參加會議。

定期會議的議程及有關文件應及時並於會議日期最少三(3)天前(或經成員可能協議的其他時間內)送交委員會全體成員。其他所有會議在切實可行的情況下亦應採納以上安排。如委員會會議通告以口頭方式當面傳達予成員或以書面方式送達至其最後所知的地址或其向本公司提供的任何其他地址或以電子方式傳送至成員就此目的向本公司提供的任何電子郵件地址，委員會會議通告便被視為正式送達至成員。

委員會的會議記錄應由按照本章程獲正式委任的秘書保存，並應於合理時間內分別將委員會會議記錄的草稿及最終定稿給予全體委員會成員傳閱，以供彼等評論及記錄。委員會的會議記錄應詳盡記錄委員會成員所考慮的事項及所達致的決定，包括任何由委員會成員提出的關注事項及所表達的不同意見。

委員會須定期向董事會匯報決定或建議，除非受法律或監管限制而不能匯報(例如因監管規定而限制披露)。

若經董事長要求，主席應於委員會會議後向董事會報告。

5. 權益聲明

成員可就任何合約或建議訂立的合約或安排投票，而不論其於該等合約或建議訂立的合約或安排中擁有權益，倘其作出投票，其票數將被計算在內，且其可被計入該會議的法定人數內，除非該成員被委員會主席取消資格，惟(a)該成員已於首次考慮訂立合約或安排的議題的會議上申報其權益性質(倘其當時已知悉其權益存在)，或在任何其他情況下，該成員於知悉其擁有或已擁有權益後的首次會議上申報其權益性質及(b)倘該合約或安排為與關聯方的交易，該交易已獲本公司審核委員會批准。儘管有上述規定，概無董事或其聯繫人應參與釐定其本身的薪酬，委員會的相關成員須就其本身或其聯繫人的薪酬放棄投票，此外，就構成有關任何該等決議案的法定人數而言，該成員不得計算在內。

6. 職責與責任

6.1 薪酬相關職責

委員會須定期檢討及評估，並在有需要時修訂管理層採納的本公司薪酬政策（包括董事及高級管理層的政策）（如有），並在委員會認為適當的情況下修訂或建議董事會修訂該等目標和目的。委員會應就制定薪酬政策設立正式且透明的程序。

- (a) 委員會應參考董事會的企業目標和目的，審閱和審批管理層薪酬計劃。
- (b) 委員會應根據本公司行政人員薪酬計劃的目標及目的，定期評估首席執行官的表現作為委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），根據該等評估決定及批准首席執行官的薪酬水平。此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的任何賠償）。於決定首席執行官薪酬中長期激勵部分時，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於過往數年授予本公司首席執行官的獎勵。倘委員會願意，與董事會討論首席執行官的薪酬。
- (c) 委員會應根據本公司薪酬計劃的目標及目的，定期評估本公司其他行政人員的表現，及作為委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），決定及批准該等其他行政人員的薪酬。此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的任何賠償）。倘長期激勵薪酬為該等其他行政人員薪酬的一部分，委員會應考慮所有相關因素以決定適當的薪酬水平，包括適用於首席執行官的因素。
- (d) 委員會須定期檢討及評估本公司執行董事及高級管理層的表現，並釐定（如轉授有關責任）或向董事會建議執行董事及高級管理層的薪酬。此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的任何賠償）。
- (e) 委員會應就非執行董事的薪酬向董事會提出建議。

- (f) 本公司管理層應釐定本公司所有其他僱員（統稱「普通僱員」）的薪酬。委員會有權檢討普通僱員的薪酬，並向管理層推薦任何建議變動。
- (g) 委員會應負責檢討全部年度花紅、長期激勵酬金、購股權、員工退休金和福利計劃，就各種計劃而言，應負責：
 - (i) 為受全部年度花紅和長期激勵酬金計劃（視何者適用）管轄的行政人員設定績效目標；
 - (ii) 在根據任何以績效為基準的股權酬金計劃向任何行政人員支付任何花紅或酬金或行使獲授出的任何行政人員獎勵之前，核實他們用於達成上述酬金計劃的任何及全部績效目標；
 - (iii) 根據任何以績效為基準的年度花紅、長期激勵酬金及股權酬金計劃，向行政人員或近期有潛力成為行政人員的員工授出任何獎勵，包括購股權及其他股本權益（包括受限制股額、購買股額權）；及
 - (iv) 定期就全部酬金計劃進行檢討，包括檢討各項計劃的行政開支、檢討與任何建議新特質有關的現有計劃特質，以及（如有轉授任何職責）評價各項計劃的內部及外聘管理人的績效。
- (h) 委員會應考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間、責任以及本集團內其他職位的僱用條件。
- (i) 委員會應定期檢討本公司有關額外補貼福利的政策。
- (j) 委員會應定期檢討本公司有關更改控制權或「安置補償」費用的政策（如有）。
- (k) 委員會應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之賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，則賠償亦須公平合理，不致過多。
- (l) 委員會應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補償金安排，以確保該等安排與合約條款一致且在其他方面屬合理及適當。
- (m) 委員會應檢討及批准行政人員及董事的彌償和保險事宜。
- (n) 委員會應審閱及批准相等於或高於委員會不時釐定金額的任何僱員貸款。

- (o) 委員會應審閱和審批行政人員薪酬的年度報告，以載入本公司呈交證交會的表格20-F上的年報內及呈交香港聯交所的年報內。
- (p) 本公司應當於年報內按薪酬級別披露應付予高級管理人員的任何薪酬詳情以及其他薪酬有關事宜，且經委員會簽注。
- (q) 委員會應確保董事或其任何聯繫人(定義於香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「香港上市規則」))並沒有參與釐定其本人的薪酬。
- (r) 委員會應向股東建議如何就任何須根據香港上市規則取得股東批准的董事服務合約進行表決。
- (s) 委員會應審閱及／或批准香港上市規則第十七章所述有關股份計劃的事宜。

6.2 提名及企業管治相關職責

- (a) (i) 於每次選舉或重新選舉董事的股東週年大會前的適當時間，委員會須確定人選並根據其判斷向董事會推薦其認為符合董事會認可的標準，並願意且可接受任職的候選人，供董事會提名。
- (ii) 於董事會出現空缺或有董事向董事會提出辭職意向後的適當時間，委員會須確定人選並根據其判斷向董事會推薦其認為符合董事會認可的標準，並願意且可接受任職的候選人，供董事會任命以填補該空缺。
- (iii) 在確定董事會成員候選人時，委員會須考慮由股東、管理層和董事推薦的候選人，並須考慮委員會認為適當的所有因素，其中應包括(i)最基本的個人資格，包括品格優點、成熟的判斷力、行業知識或經驗以及與董事會其他成員共同工作的能力，及(ii)其認為合適的所有其他因素，其中可能包括作出獨立分析調查的能力、對營銷、財務及對當今商業環境中上市公司的其他成功要素有一定的認識、具有本公司所在行業及相關社會政策方面的經驗、對本公司業務的技術層面的瞭解、其他董事會服務、其教育及專業背景。委員會亦應考慮候選人能滿足董事會目前需要的程度。

- (b) 如董事會擬於股東大會上提呈決議案選任某人士為董事，有關股東大會通告所隨附的致股東通函及（如為委任獨立非執行董事）說明函件中，應列明：
- i. 用於識別該名人士的程序及他們認為應選任該名人士的理由以及他們認為該名人士屬獨立人士的理由；
 - ii. 如候任獨立非執行董事將出任第七家（或以上）上市公司的董事，董事會認為該名人士仍可投入足夠時間履行董事責任的原因；
 - iii. 該名人士可為董事會帶來的見解、技能及經驗；及
 - iv. 該名人士如何促進董事會成員多元化。
- (c) 委員會應定期評估每名在職董事的表現，並於決定是否建議提名該董事連任時考慮該評估的結果。
- (d) 委員會應監督董事會對其本身表現及管理層表現的定期評估，並將提出適當的建議以改善表現。委員會須制定評估標準，並執行該評估程序。
- (e) 委員會應每年至少檢討一次董事會的結構、人數及組成（包括技能、知識及經驗），並就配合本公司的企業策略所擬做出的任何變更向董事會提供推薦意見。
- (f) 委員會應評估獨立非執行董事的獨立性。一般而言，本公司不應向獨立非執行董事授出與表現掛鈎的以股權為基礎的薪酬（如購股權或授出），因此舉可能導致彼等的決策有所偏頗及損害彼等的客觀性及獨立性。
- (g) 委員會應就委任或重新委任董事以及董事（尤其是主席及最高行政人員）的繼任計劃向董事會提出建議。
- (h) 委員會應就企業管治事項審議、編製及向董事會建議按照證交會或香港聯交所發佈的任何規則下可能需要或需要披露的相應政策及議事程序或委員會酌情認為理想且恰當的其他事項。

- (i) 委員會應製訂、檢討及監察本公司的商業行為及道德規範、審議本公司董事、行政人員或僱員豁免本公司商業行為及道德規範的任何要求，以及檢討本公司與其董事或行政人員之間的任何擬進行交易。
- (j) 委員會應監督及批准管理層連續性計劃的過程、檢討及評估與本公司行政人員有關的繼任計劃(如有)，包括突發事件有關的計劃，並就甄選擔任該等職務的人士向董事會提出建議。
- (k) 委員會應檢討及監察董事及高級管理層的培訓及持續專業發展。
- (l) 委員會應就遵守法律及監管規定檢討及監察本公司政策及措施。
- (m) 委員會應檢討本公司遵守守則的情況及於企業管治報告的披露。

6.3 其他責任

- (a) 委員會應最少每年評估其本身的表現，包括其對本章程的遵守情況，並就有關評估向董事會提供的任何書面材料，包括任何關於修改委員會管理程序或政策的建議。委員會應按其認為適當的方式進行評估及檢討。
- (b) 委員會應定期向董事會報告其根據第4段得出的調查結果及行動。
- (c) 委員會應定期檢討及重新評估本章程，並將任何更改建議提交董事會審議。

7. 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，且委員會可考慮該等建議，包括其行政人員薪酬、有關首席執行官以外的行政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。

8. 轉授職責

委員會履行責任時，將有權轉授其任何或全部責任予委員會的分支委員會，但不得就第6.1節第(b)及(c)段涉及任何高級人員薪酬的事項轉授其責任。

9. 調查與研究；外部顧問

委員會應獲供給充足資源以履行其職責。委員會可全權在其認為適當的情況下就委員會職責範圍內的事宜進行或授權調查或研究，並在有需要時聘請及／或更換任何獨立律師、薪酬及福利顧問、任何調查公司及其他外部專家或顧問，以物色董事候選人、提供獨立且專業的意見（費用由本公司承擔）以及董事會授權委員會的其他職責及責任。委員會亦可利用本公司常規法律顧問或本公司其他顧問的服務。委員會應直接負責其聘請的任何薪酬顧問、法律顧問、調查公司或其他顧問的委任、薪酬及監督工作。本公司須提供由委員會全權酌情釐定的適當資金，以向委員會聘請的任何有關人士支付薪酬，以及用作委員會履行其職責所需或適當的一般行政開支。委員會僅於計及該名人士獨立於管理層的所有相關因素（包括以下各項）後，方可為委員會選擇薪酬顧問、法律顧問、調查公司或其他顧問：

- (a) 聘用薪酬顧問、法律顧問、調查公司或其他顧問的人士向本公司提供其他服務；
- (b) 聘用薪酬顧問、法律顧問、調查公司或其他顧問的人士自本公司所收取費用金額佔聘用薪酬顧問、法律顧問、調查公司或其他顧問的人士總收入的百分比；
- (c) 聘用薪酬顧問、法律顧問、調查公司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、調查公司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、調查公司或其他顧問擁有的任何本公司股份；及
- (f) 薪酬顧問、法律顧問、調查公司、其他顧問或聘用顧問的人士與本公司行政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、調查公司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、調查公司或其他顧問，其職責僅限於無需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偏袒本公司行政人員或董事，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、法律顧問、調查公司或其他顧問制定的參數定制的資料，且薪酬顧問、法律顧問、調查公司或其他顧問不提供有關建議。

本章程概未要求薪酬顧問、法律顧問、調查公司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、調查公司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、調查公司或其他顧問（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、調查公司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。

10. 語言版本

本章程以英文及中文編寫。中英文版本如有任何歧義，概以英文版本為準。

11. 其他事項

本章程其後可由董事會修訂及詮釋。

委員會應將該等章程公佈在香港交易及結算所有限公司的新聞網站 (www.hkexnews.hk) 和本公司網站 (www.ocft.com) 上，以向公眾提供相關內容，並解釋其職責和董事會授權的權限。