

Noah Holdings

Noah Holdings Private Wealth and Asset Management Limited

諾亞控股私人財富資產管理有限公司

(於開曼群島以諾亞控股有限公司名義以有限責任註冊成立，並
以諾亞控股私人財富資產管理有限公司於香港經營業務)

薪酬委員會章程

(諾亞控股有限公司(「本公司」)董事會(「董事會」)
於2022年11月14日採納，並於2022年12月23日生效)

I. 委員會成立目的

薪酬委員會(「委員會」)的成立目的為監督本公司的薪酬與僱員福利計劃及實踐(包括其董事及高級管理人員的薪酬計劃)，並履行符合本章程或適用法律、本公司組織章程大綱及章程細則(經不時修訂)(「《公司章程》」)或董事會指定的其他職能。

II. 委員會組成

委員會須由三名或以上董事組成，人數由董事會不時決定，大多數成員須為獨立非執行董事。委員會每名成員均須符合紐約證券交易所(「紐交所」)、香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)的要求，包括紐交所規則、美國證券交易委員會(「證交會」)規則及規例、香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「香港上市規則」)所載者，以及董事會認為必要、適當且符合適用法律、規則及規例的任何額外規定。

委員會主席應為董事會指定的獨立非執行董事，惟倘董事會未作出指定，則委員會成員可通過多數票指定一名主席。

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

除本文另有指明外，本公司組織章程細則所載有關規範董事會會議及議事程序的規定，適用於委員會的會議及其議事程序。

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，且每年至少舉行兩次。委員會可於有必要時酌情要求高級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。

委員會大部分成員倘親身出席或通過電話會議或所有參會人員可聽到相互發言的其他通訊方式參與會議，則構成法定人數。

委員會之決議須以半數票通過。由全體成員書面簽署之決議案亦視作有效，其有效性與於委員會舉行的會議上獲通過者相同。倘委員會全體成員以書面形式表示同意，則委員會可在不舉行會議的情況下採取行動。

委員會或正式委任的委員會秘書須備存其完整會議記錄及與該等會議有關的記錄，並適時應定期向董事會報告其活動。該等會議記錄的草稿及定稿應於會議召開後的合理時間內送交委員會成員，以供彼等提出意見及記錄。

委員會主席須出席本公司股東週年大會，並應董事會主席的要求處理股東對委員會活動及職責的查詢。

IV. 委員會的職責及責任

委員會應包括決定執行董事薪酬的政策，評估執行董事的表現及批准委員會於年報所涵蓋會計期間的工作摘要中履行的執行董事服務合約條款。

委員會須可獲得充足資源以履行其職責及責任。以下職責及責任屬於委員會的職權範圍內：

A. 高級管理人員薪酬

委員會就本公司董事及高級管理人員薪酬計劃有下列職責及責任：

- (a) 制定執行董事薪酬政策、評估執行董事的表現及批准執行董事服務合約條款。

- (b) 討論及就本公司或其任何附屬公司將授予本公司任何董事或擬任董事或其任何附屬公司的任何董事或擬任董事的任何服務合約提出意見：(1)期限可能超過三年；或(2)為使本公司有權終止合同，明確要求本公司給予一年以上的通知期或支付賠償金或支付相當於超過一年薪酬的其他款項。委員會須就(1)有關條款是否公平合理向股東（不包括在服務合約中擁有重大權益的董事及其聯繫人）提供意見，(2)告知該等合約是否符合本公司及股東的整體利益提供意見及(3)就如何投票向股東提供意見。
- (c) 就其他執行董事的薪酬建議諮詢主席及／或首席執行官。
- (d) 就本公司全體董事及高級管理層薪酬政策及架構，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。
- (e) 根據董事會所訂的企業方針及目標審核及批准管理層的薪酬建議。
- (f) 就個別執行董事及本公司高級管理層的薪酬待遇，向董事會提出建議。該等薪酬待遇應包括實物福利、退休金權利及賠償金，包括因失去或終止其職位或委任而應付的任何賠償。
- (g) 就非執行董事的薪酬，向董事會提出建議。
- (h) 考慮可比公司支付的薪酬、須付出的時間及職責，以及本公司或其任何子公司內其他職位的僱傭條件。（包括其並表聯屬實體）
- (i) 審查及批准向執行董事及本公司高級管理層支付與喪失或終止職務或委任有關的賠償，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，不致過多。
- (j) 審查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；倘未能與合約條款一致，賠償亦須合理適當。
- (k) 確保本公司任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定該董事本身的薪酬。
- (l) 至少每年審查本公司董事及高級管理層薪酬計劃的目標及目的，並在委員會認為適當的情況下修改或建議董事會修改該等目標及目的。

- (m) 至少每年根據本公司董事及高級管理層薪酬計劃的目標及目的審查本公司該等計劃，及倘委員會認為適當，則採納或向董事會建議採納新的、或修訂現有高管薪酬計劃。
- (n) 根據本公司董事及高級管理層薪酬計劃的目標及目的，每年評估首席執行官的表現，委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），基於評估結果決定及批准首席執行官的薪酬水平。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業績及相對股東回報、可比公司首席執行官的類似獎勵的價值及過去幾年給予本公司首席執行官的獎勵。倘委員會願意，可與董事會討論首席執行官的薪酬。
- (o) 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，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高級管理人員的薪酬。倘長期激勵薪酬為該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決定適當的薪酬水平，包括適用於首席執行官的因素。
- (p) 每年評估於董事會及委員會任職的非僱員董事的適當薪酬水平。
- (q) 審查及批准就本公司任何高級管理人員作出的任何遣散或解僱安排。
- (r) 履行根據任何最高管理人員薪酬計劃條款可能賦予委員會的職責及責任。
- (s) 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。
- (t) 審查本公司僱員的薪酬安排，以評估獎勵及其他形式的薪酬是否鼓勵承擔不必要或過度的風險，並至少每年審查及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。
- (u) 執行法律、本公司組織章程大綱及細則或董事會指定的其他職能。

B. 一般薪酬及僱員福利計劃

委員會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薪酬計劃）有下列職責及責任：

- (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該等目標及目的。
- (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薪酬計劃）的目標及目的審查該等計劃，並在委員會認為適當時建議董事會修改該等計劃。
- (c) 審查根據紐交所及香港聯交所上市規則將提交股東批准的所有基於股權的薪酬計劃，審查並由委員會全權酌情決定批准所有豁免遵守該等股東批准要求的基於股權的薪酬計劃。
- (d) 審閱及／或批准香港上市規則第十七章（經不時修訂）有關股份計劃的事項。
- (e) 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薪酬計劃）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，且委員會可考慮該等建議，包括其董事及高級管理層薪酬計劃、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薪酬計劃以及本公司的董事薪酬安排。

VI. 對委員會的評估

委員會須至少每年評估其表現。進行審查時，委員會須評估本章程有否妥善解決屬於或應屬於其範圍的事項，並須向董事會建議其認為必要或適當的變動，供其審議。委員會須處理委員會認為與其履行職責相關的所有事項，最少包括以下各項：委員會向董事會所提呈資料及建議的恰當性、合適性及質素，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讓委員會以徹底周全的方式完成工作。

委員會須向董事會呈交報告(可以口頭方式發出)，提出其評估結果，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，並可全權酌情決定保留或獲取薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的意見。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、薪酬及工作監督，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，必須考慮該人士獨立於管理層的所有相關因素，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本公司的任何股票；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的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、法律顧問或其他薪酬諮詢師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、法律顧問或其他薪酬諮詢師(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。

* * *

儘管委員會負有本章程所載的職責及責任，除非適用的聯邦或州法律另有規定，本章程中的任何內容均無對委員會成員創設、也不應被解釋為對其創設了任何責任或義務。

本章程中英文本如有任何不一致，概以英文版本為準。