

拉卡拉支付股份有限公司薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为建立健全科学、规范透明的薪酬管理体系，优化公司收入分配结构，吸引、激励和保留优秀人才，促进公司战略目标的稳步实现与可持续健康发展，同时有效防范经营风险，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》及相关法律法规、规范性文件及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于拉卡拉支付股份有限公司全体在职员工，包括普通职工、董事、高级管理人员（以下简称“高管”）等。高管指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 薪酬管理原则

- 战略导向原则：**薪酬体系需紧密对接公司发展战略与整体经营业绩，为业务发展提供有力支撑。
- 价值贡献原则：**薪酬水平与个人能力、业绩贡献相匹配，激发员工积极性，保持行业竞争力，体现内部公平与外部竞争性。
- 可持续发展原则：**建立激励与风险约束相平衡的薪酬机制，薪酬水平与公司经济效益和支付能力相适应，保障公司长期稳定发展；
- 合法合规原则：**薪酬管理严格遵守国家及监管机构的法律法规，确保制度合规。

第二章 工资总额管理

第四条 工资总额定义

工资总额是指由企业在一个会计年度内直接支付给与企业建立劳动关系的全部职工

的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、特殊情况下支付的工资等。

第五条 工资总额管理机制

公司建立与经济效益挂钩的工资总额决定机制，根据公司发展战略及年度经营目标，结合劳动生产率、人工成本投入产出率及市场对标情况，并参考政府发布的工资指导线，科学制定人员编制及预算，合理确定工资总额。

第六条 工资总额动态调整

公司根据经营发展策略、行业水平及岗位价值等因素，动态调整工资总额及董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，重点向关键岗位、业务一线和紧缺急需的高层次人才倾斜，同时提升普通员工薪酬水平，促进公司整体薪酬结构的优化。

第三章 董事、高级管理人员薪酬管理

第七条 薪酬原则

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。遵循以下原则：

- 1、公平原则：薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- 3、长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、激励和约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

公司董事的薪酬方案，须提交股东会审议通过后方可实施。公司高级管理人员的薪酬方案，须提交公司董事会审议通过，向股东会说明，并予以充分披露。公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。

第八条 薪酬结构

在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和长期激励构成。

1、基本薪酬：以员工岗位为依据确定，体现岗位价值与市场水平；

2、绩效薪酬：绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，以公司经营业绩达成情况和各部门及个人绩效考核结果发放。

3、中长期激励：包括股权激励、员工持股计划等，与公司长期战略目标实现情况紧密关联，具体方案另行制定。

第九条 董事薪酬

1、非独立董事

在公司除担任董事外亦担任其他管理职务的非独立董事，根据其具体职务，按照公司相关薪酬制度、薪酬体系与绩效考核规定，领取相应薪酬。

在公司除担任董事外未担任其他管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

2、独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制。津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 支付规则

董事会薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。

1、在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事及高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，其绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

2、独立董事的津贴按月发放。

3、公司的董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

第十一条 薪酬止付与追索机制

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第四章 薪酬调整

第十二条 薪酬体系

薪酬体系应为公司经营战略服务，随公司经营状况、市场薪酬水平、个人岗位与绩效变动等情况对员工薪酬进行调整，以适应公司发展需求。

第十三条 普通员工薪酬调整

公司建立普通职工薪酬调整机制，通过绩效考核结果的合理应用，结合定岗定薪、调岗调薪及年度调薪等方式，确保员工薪酬水平随公司效益增长和劳动生产率提高而合理调整。

第十四条 董事及高级管理人员薪酬调整

董事及高级管理人员的薪酬调整应综合考虑公司的发展战略、年度经营情况、岗位职责和市场薪资情况，包括基本薪酬和绩效薪酬，根据具体任职岗位、绩效考核结果等多维度因素确定。公司可以对高级管理人员发放一定的年度奖金，根据企业年度经营目标完成情况，结合个人分管业务年度考核结果确定。

经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司人员薪酬的调整。

第五章 附则

第十五条 本制度的制定及修订由人力资源部及薪酬考核委员会提议，上报董事会审议批准后，自股东会审议通过之日起生效。

第十六条 本制度未尽事宜，按国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。