

拉卡拉支付股份有限公司

第三期限制性股票激励计划考核管理办法

拉卡拉支付股份有限公司（以下简称“公司”）为吸引和留住优秀人才，实现可持续发展，按照收益与贡献对等原则，推出第三期限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》《公司章程》《第三期限制性股票激励计划（草案）》等规定，结合实际情况，制定《第三期限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平原则，与激励对象工作绩效紧密挂钩，发挥激励与约束作用。

三、考核对象

本激励计划授予激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作，公司董事会负责审核考核结果。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

归属期	业绩考核
-----	------

第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基准，2026 年营业收入增长率不低于 10.00% 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基准，2026 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 15.00%
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基准，2027 年营业收入增长率不低于 20.00% 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基准，2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 25.00%

注 1：上述“营业收入”“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”指标以经审计公司合并财务报表所载数据作为计算依据，其中，“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”指标剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划及/或员工持股计划等激励事项产生激励成本影响。

注 2：上述业绩考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各归属期内，因公司层面业绩考核而未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，根据公司（含子公司）绩效考核制度执行，依照激励对象个人绩效考核结果确定个人层面可归属比例，具体如下：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	待改进	不合格
个人层面可归属比例	100%		80%	60%	0%

各归属期内，满足公司层面业绩考核的，激励对象当期实际可归属限制性股票数量=激励对象当期计划归属限制性股票数量×个人层面可归属比例，因个人层面绩效考核而未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内进行复核，确定激励对象最终个人绩效考核结果。各归属期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款，如与国家法律、行

政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照国家法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法未明确条款，按照国家法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法经公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

拉卡拉支付股份有限公司董事会

2026年8月7日