

# 拉卡拉支付股份有限公司

## 董事会成员及雇员多元化政策

(H股发行上市后适用)

### 一、 总则

**第一条** 根据《中华人民共和国公司法》、公司股票上市地证券交易所（包括深圳证券交易所、香港联合交易所有限公司，以下合称“证券交易所”）相关监管规则等法律、法规、规范性文件以及《拉卡拉支付股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，本政策的目的在于列出指引拉卡拉支付股份有限公司（以下简称“公司”）董事会提名董事及为达致董事会成员及雇员多元化而采取的方针和政策。

### 二、 一般政策

**第二条** 公司致力为全体雇员缔造包容及互助的工作环境，尊重个体之多样性，并重视雇员尊严。公司亦致力促进雇员平等及多元化，并在招聘、培训与发展、薪酬，以及就业和晋升机会方面提供平等机会。所有董事会成员及雇员之任命均以用人唯才为原则，并在考虑人选时充分顾及董事会成员及雇员多元化（包括但不限于性别、年龄、文化背景及教育背景、专业经验、技能、地区和行业经验、种族、知识及服务年期等）的裨益。

**第三条** 董事会及董事会提名委员会（以下简称“提名委员会”）将妥为考虑多项因素（统称为“该等条件”）以评核、甄选及向董事会建议一名或多名候选人担任或连任董事，该等条件包括但不限于：(a)多元化观点，包括但不限于性别、年龄、文化背景及教育背景、专业经验、技能、地区和行业经验、种族、知识及服务年期等；(b)资格，包括在公司的业务所涉及的有关行业之中的成就及经验及其他专业资质；(c)就可用时间投入而言，对于董事会的职责的承担；(d)品格诚信方面的声誉；(e)该候选人可以为董事会带来的贡献；及(f)对于董事会继任有序予以落实的一项或多项计划。最终将按人选的长处及可为董事会提供的贡献而作决定。董事会组成（包括性别、年龄、服务任期等）将每年在企业管治报告内披露。

**第四条** 除该等条件以外，董事会及提名委员会将会妥为考虑多项因素以评核及建议一名或多名候选人担任公司的独立非执行董事一职，因素包括但不限于公司股票上市地监管规则有关独立非执行董事的独立性的因素和任职要求。

**第五条** 公司明白并深信董事会成员及雇员多元化对提升公司的表现裨益良多。为达致可持续及均衡的发展，公司视董事会及雇员日益多元化为促使其达到战略目标及维持可持续发展的关键元素。公司志在建立及维持多元化的董事会组成和多元化的雇员组成，在技能、专业经验、教育背景、知识、专才、文化、独立性、年龄及性别等各方面达致均衡。公司致力于维持董事会层面和雇员层面（包括高级管理层）性别多元化。特别是，公司将致力于保持董事会及提名委员会拥有至少一名与其他成员性别不一致之成员。董事会将会借着甄别及推举适当董事人选时的机会逐步提高女性董事的比例。董事会将基于公司的特定需求及参考国际和本地的建议最佳常规以确保董事会男女成员组合取得适当平衡，并以董事会迈向性别均等为最终目标。提名委员会将会尽其所能在合适的条件下识别及拟定潜在女性董事候选人名单并积极举荐女性董事候选人，以供董事会和股东考量和委任。公司将持续重视女性人才的培养，在招聘各级别员工（包括高级管理层）时促进性别多元化，为女性员工提供更多发展机会。

### 三、 程序、监察、汇报

**第六条** 提名委员会应根据本政策、公司章程、公司证券上市地证券监管机构和证券交易所的相关监管规则及相关法律法规等规定的程序和要求履行其职责，识别、考察及提名董事候选人。

**第七条** 提名委员会将定期检讨本政策，以确保本政策行之有效。提名委员会应制定并推行正式流程以适当地监察本政策的落实情况。提名委员会应每年审查及讨论本政策及其实施情况，并就改进和建议向董事会汇报，以供其考虑及批准。

**第八条** 公司将在企业管治报告之中每年评核及汇报董事会层面和雇员层面（包括高级管理层）多元化的执行情况。

**第九条** 提名委员会协助董事会制定公司董事会成员多元化及雇员多元化的可计量目标或计划（例如量化目标及时间表）。本政策概要及为执行本政策而制定的任何可计量目标或计划及其实施进度将每年在企业管治报告内披露，包括但不限于高级管理人员及全体雇员中的性别比例。

#### 四、 附则

**第十条** 本政策未尽事宜或本政策与有关法律、行政法规、规章、其他规范性文件、证券上市地证券交易所业务规则或《公司章程》相冲突的，以有关法律、行政法规、规章、其他规范性文件、证券上市地证券交易所业务规则或《公司章程》的规定为准。

**第十一条** 本政策经董事会审议通过后并自本公司发行 H 股并在香港联合交易所有限公司上市之日起生效。

**第十二条** 本政策的解释权和修订权归属董事会。

拉卡拉支付股份有限公司

二零二五年【八】月