

廊坊发展股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善廊坊发展股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范公司董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学、公正、高效的分配与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第四条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

如公司发生亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议的各环节应特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合公司业绩联动要求。

第三章 薪酬的构成及确定

第五条 独立董事的薪酬参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴，按季度发放。根据《公司法》和《公司章程》相关规定，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第六条 非独立董事不在公司领取董事薪酬或董事津贴。

第七条 公司高级管理人员的薪酬构成涵盖基本薪酬、绩效薪酬与中长期激励收入等组成部分。绩效薪酬在基本薪酬与绩效薪酬总额中所占比例，原则上不低于百分

之五十；绩效薪酬由月度绩效薪酬与年度绩效薪酬构成，其中月度绩效薪酬为基本薪酬的百分之二十，其余部分为年度绩效薪酬。公司对董事及高级管理人员的工资总额实行预算管理，并纳入年度人工成本预算控制范围。工资总额的确定参考本年度工资总额，结合公司年度经营计划、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等因素综合核定。

第八条 高级管理人员的基本薪酬依据职位价值、个人责任与能力以及市场薪酬水平等因素确定，以体现基于职位价值的公平性原则。基本薪酬参照市场同类职位薪酬标准，结合工作岗位、工作成绩、贡献程度及权责关系等因素综合确定。

第九条 高级管理人员的年度绩效薪酬与公司年度经营绩效及个人年度履职情况相挂钩，年度绩效薪酬的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据，根据当年绩效考核结果确定支付。

第十条 高级管理人员的绩效薪酬具体考核指标和发放标准由薪酬与考核委员会按年度制定。其中，中长期激励收入由公司根据经营情况和市场变化，可以依照相关法律法规和《公司章程》对高级管理人员实施股权激励计划等中长期激励。中长期激励收入属于独立于年度薪酬总额之外的专项激励，实行专项方案管理，按考核结果独立核算。为公司做出重大贡献的，可以给予一次性嘉奖作为专项奖励。专项奖励实行一事一议，由董事或高级管理人员提出，经薪酬与考核委员会审核，报董事会审议批准；其中，涉及董事职位的专项奖励需提交股东会审议批准。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会在会计年度结束后，根据绩效评价标准，结合公司总体经营目标完成情况，审核确定高级管理人员的年度绩效评价结果。公司高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以公司绩效评价为重要依据，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效评价后支付。

第四章 薪酬的发放与调整

第十二条 高级管理人员的基本薪酬为固定金额，根据公司薪酬管理办法按月发放；月度绩效薪酬则依据月度考核结果按月发放。公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十三条 董事和高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，其薪酬或津贴按其实际任职天数进行计算和发放。

第十四条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随公司发展变化而做相应调整。当经营环境或外部条件发生重大变化时，可以变更薪酬标准，调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第十五条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述的，公司应当及时对董事、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，公司将根据情节轻重减少、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。

第十六条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间，其薪资与福利按照公司相关制度执行。

第五章 附则

第十七条 若公司现行制度与本制度存在不一致之处，应以本制度规定为准。对于本制度未予规定的事项，应依据国家相关法律法规、《公司章程》及其他相关规定执行；如本制度与国家相关法律法规或规范性文件的规定相抵触，则以国家相关法律法规或规范性文件的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。