

东莞发展控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善东莞发展控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益。根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其独立客观判断关系的董事。

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司（或合并范围子公司）担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司之间签订劳动合同的公司管理人员兼任的董事。

（三）高级管理人员：包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持合法合规原则。贯彻执行上级有关薪酬政策，按照法律法规和相关规定规范薪酬管理。

(二) 坚持效益优先、兼顾公平的原则。根据公司经营业绩合理确定公司董事、高级管理人员薪酬水平。

(三) 坚持绩效导向、激励约束相结合原则。构建效益决定薪酬、个人绩效与团队业绩捆绑的薪酬机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案。

第五条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定和审查公司董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；对本制度需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务管理部等部门配合董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第三章 薪酬结构

第八条 公司董事薪酬

(一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，均适用同

一津贴标准，按季度支付。除此之外不再另外发放薪酬。津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事按照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的差旅费等合理费用由公司承担。

（二）外部董事：公司不向外部董事发放薪酬或津贴。其行使董事职责所需的合理费用由公司承担。

（三）内部董事：公司不向内部董事另行发放津贴，公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬考核办法执行。

第九条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬一般由岗位年薪（基本年薪、绩效年薪）和任期激励构成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪之和的60%。公司可根据实际情况制定中长期激励方案。中长期激励与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划等方式。

（一）基本年薪：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情及公司经营实际等情况确定年度的基本报酬。

（二）绩效年薪：根据公司经营效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

（三）任期激励：由董事会根据公司经理层成员任期制和契

约化管理相关要求，结合公司经营实际确定任期激励标准，具体按照任期激励方案执行。

第十条 公司内部董事、高级管理人员在下属全资、控股、参股企业或其他以外单位兼职的，不得在兼职公司（单位）领取工资、津贴等任何形式的报酬。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十一条 董事会薪酬与考核委员会负责组织对公司内部董事、高级管理人员进行绩效考核。绩效考核应当根据公司总体战略目标和年度经营目标，按照经营业绩进行考核。

公司内部董事、高级管理人员的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

公司应当确定内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司董事、高级管理人员的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。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利情况、公司组织结构调整等因素进行调整。

第五章 薪酬发放和止付追索

第十四条 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家法律法规和公司相关制度，代扣代缴个人所得税、社会保险费、住房公积金等款项后，剩余部分发放给个人。

第十六条 公司董事、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薪酬或津贴并予以发放。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、高级管理人员绩效年薪、任期激励和中长期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十八条 公司内部董事、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年薪、任期激励和中长期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励进行全额或部分追回。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的薪酬（包括绩效年薪、任期激励和中长期激励）或津贴：（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；（二）因重大违法违

规行为被中国证监会予以行政处罚的；（三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；（四）公司董事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第二十一条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，或与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第二十三条 本制度由人力资源部负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起执行。