

招商局积余产业运营服务股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月30日经公司2026年第二次临时股东会审议通过)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善招商局积余产业运营服务股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用，调动公司董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《招商局积余产业运营服务股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，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（含独立董事）及按照《公司章程》规定的公司高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬整体水平与公司经营目标和业绩表现动态匹配原则。
- （二）坚持统筹激励与约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。
- （三）坚持可持续发展原则，与公司长远利益、持续健康发展的目标相符。
- （四）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司董事会提名和薪酬委员会根据公司薪酬管理制度，每年制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第六条 公司综合管理部在董事会提名和薪酬委员会指导下开展薪酬与考核方案的研究、制定及具体实施等工作。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 董事薪酬与津贴：

- （一）独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由公司股东会审议决定。
- （二）在公司未担任具体管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及津贴。
- （三）在公司担任具体管理职务的非独立董事，按照其在公司担任的职务确定薪酬，具体按公司相关薪酬制度执行，不再另行领取董事薪酬及津贴。

第八条 公司高级管理人员按照公司薪酬管理制度的规定，依据其相应工作职责和工作内容、公司经营业绩及个人绩效考核结果等综合因素领取薪酬。

第九条 在公司担任具体管理职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的60%。

- (一) 基本年薪：是指年度固定收入。
- (二) 绩效年薪：是指与年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入。
- (三) 中长期激励收入：包括任期激励收入（与任期绩效考核结果相挂钩的浮动收入）、以股权和现金等为标的实施的匹配企业中长期发展战略的激励收入。

上述绩效年薪、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由本公司董事会提名和薪酬委员会负责组织，必要时，可以委托第三方开展绩效评价。

第十一条 在本公司董事会或者本公司董事会提名和薪酬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。

第十二条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十三条 董事会提名和薪酬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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬。
- (二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就。
- (三) 法律法规、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对提名和薪酬委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载提名和薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第四章 薪酬支付

第十四条 董事薪酬自董事经股东会选举任职当日起计算，独立董事津贴按月发放；非独立董事基本年薪按月固定发放，绩效年薪的发放按照公司相关薪酬制度执行，综合公司经营情况和个人业绩情况进行发放。

高级管理人员薪酬自董事会聘任当日起计算，基本年薪按月固定发放，绩效年薪的发放按照公司相关薪酬制度执行，综合公司经营情况和个人业绩情况进行发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和绩效评价后方可支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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津贴/薪酬并予以发放。

第十七条 董事和高级管理人员的个人所得税、住房公积金和各项社会保险费由个人承担的部分，由公司从月度结算薪酬中代扣代缴。

第五章 薪酬的止付和追索

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效年薪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。

第十九条 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年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。