

京投发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为规范京投发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，有效调动董事和高级管理人员的积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《京投发展股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，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和高级管理人员。

董事是指公司非独立董事、独立董事。

高级管理人员是指公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬水平应当符合公司经营发展情况与业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员的工资总额以业绩为导向、责任分工为核心，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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。

第六条 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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）公司独立董事薪酬实施独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效评价；

（二）在公司担任具体职务的非独立董事按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行；

（三）不在公司担任具体职务的非独立董事原则上不在公司领取薪酬或津贴；

（四）公司高级管理人员按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况及外部环境的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第十条 经公司薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励作为对在公司担任具体职务的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬发放与管理

第十一条 公司独立董事津贴按季度发放。

第十二条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬按照年度薪酬考核方案，在年度报告披露和绩效评价后发放，

绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励收入按照相关管理办法、任期考核方案等执行。

第十三条 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并予以发放。

第十四条 公司出现业绩亏损的情况时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合与业绩联动要求。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十六条 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。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定有冲突的，按照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度经公司董事会审议并报经股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。