

招商局公路网络科技控股股份有限公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规以及招商局公路网络科技控股股份有限公司（以下简称“公司”或“招商公路”）《公司章程》《招商公路董事会薪酬与考核委员会工作细则》《招商公路董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际情况，制定了公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体方案如下：

一、适用范围

公司董事（含非独立董事、独立董事）、高级管理人员。

二、适用期限

1. 本次董事薪酬方案自公司股东会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效；

2. 本次高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效。

三、薪酬方案

（一）公司董事薪酬方案

1. 非独立董事

（1）在公司承担除董事职责以外的其他具体管理职责的非独立董事，按照其相应工作职责和工作内容对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取薪酬及津贴；

（2）在公司未承担除董事职责以外的其他具体管理职责的非独立董事，不在公司领取薪酬及津贴。

2. 独立董事

独立董事津贴为人民币 15 万元/年（税前）。津贴发放不与公司经营业绩挂

钩，仅为独立董事履行董事职责的固定报酬。

（二）公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员按照公司有关薪酬管理制度的规定，依照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。

根据薪酬业绩双对标结果、总经理现行年收入基准值、结合招商公路功能定位及发展阶段等因素，经理层成员目标年收入拟核定如下：总经理年收入基准值为170万元（人民币，下同），其中，基本年薪为59.5万元，绩效年薪基数为93.5万元，任期激励基数为17万元。正职级的副职经理层成员的目标年收入，原则上按总经理年收入基准值的0.95倍核定，其他副职经理层成员的目标年收入一般按总经理年收入基准值的0.65-0.9倍核定，其他高级管理人员目标年收入按照招商公路中层管理人员薪酬体系核定。

（三）薪酬构成及绩效占比要求

在公司承担除董事职责以外的其他具体管理职责的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入三部分组成。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50%；中长期激励收入根据公司相关计划实施情况确定，与公司长期发展目标相绑定。

四、薪酬发放说明

1. 董事薪酬自董事经股东会批准任职当日起计算。独立董事津贴每月发放；在公司承担除董事职责以外的其他具体管理职责的非独立董事基本年薪按13个月平均固定发放，第13个月基本年薪为年终双薪，绩效年薪的发放按照公司相关薪酬制度，综合公司经营情况和个人业绩情况进行发放。

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

3. 以上薪酬均为含税薪酬。在公司承担除董事职责以外的其他具体管理职责的非独立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，由公司从月度薪酬中代扣代缴。

4. 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。

5. 上述方案中未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件

和《公司章程》的规定执行。

招商局公路网络科技控股股份有限公司董事会

二〇二六年六月五日