

胜蓝科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善胜蓝科技股份有限公司（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和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，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、规章、规范性文件及《胜蓝科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬的确定遵循以下原则：

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- (三) 短期和长期相结合、约束和激励并重的原则；
- (四) 薪酬标准客观、公正、公开的原则。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，并对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定。公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事的薪酬标准如下：

- (一) 独立董事津贴：在公司领取独立董事津贴，津贴标准由董事会制定方

案，经股东会审议通过后按月发放。

（二）非独立董事薪酬

- 1、在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体管理职务、岗位，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不另行领取董事薪酬；
- 2、不在公司任职的非独立董事不在公司领取董事薪酬。

第八条 高级管理人员薪酬标准如下：

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三部分组成，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。

（一）基本薪酬：根据公司经营规模、经营情况、行业特性、公司员工工资水平和高级管理人员管理岗位职责、重要性等因素确定。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营情况及高级管理人员个人年度考核结果，根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定。

第四章 薪酬调整

第九条 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。董事、高级管理人员的薪酬应随着公司经营状况的不断变化而相应的调整，以适应公司发展的需要。

第十条 公司较上一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。

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业及所在地区薪资水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营状况；
- （四）公司发展战略；
- （五）本人岗位、职责的变动以及履行岗位职责的情况。

第十二条 公司根据董事、高级管理人员的特殊贡献、公司利润完成率、目

标责任制完成情况，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的内部董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬管理

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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十四条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第六章 薪酬止付追索

第十五条 董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回。

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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 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薪酬和中长期激励收入（如有），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。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规及《公司章程》的有关规定冲突的，以有关法律法规及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。

胜蓝科技股份有限公司

二〇二五年十二月