

# 华蓝集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬制度

2026年4月

## 第一章 总 则

第一条 为进一步完善华蓝集团股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《华蓝集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为在公司领取薪酬的公司董事、高级管理人员以及公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 公司遵循以下原则确立董事、高级管理人员薪酬体系与薪酬标准：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，发挥薪酬的激励与约束功能；

（二）实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；

（三）薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，保障公司的长期稳定发展；

（四）薪酬标准公开、公正、公平。

## 第二章 管理机构

第四条 股东会负责审议董事的薪酬方案，董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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；制定董事、高级管理人员的考核标准、组织考核，并确定薪酬。

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。

第六条 董事会办公室负责协助董事会薪酬与考核委员会拟定薪酬、考核政策与方案，及具体实施。

## 第三章 薪酬构成及标准

第七条 独立董事根据股东会批准的独立董事津贴标准领取津贴。

第八条 董事长、联席董事长、其他非独立董事、高级管理人员的薪酬，根据公司实际情况，结合市场薪资水平确定，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。薪酬由“年薪+经营激励”构成，具体如下：

1. 年薪分为两部分，固定薪酬与绩效薪酬按照 1:1 的比例设置；固定薪酬按月平均发放，绩效薪酬与考核结果挂钩。

2. 经营激励：在经营业绩完成较好的情况下，董事长、联席董事长、高级管理人员可以享受奖金性质的经营激励，具体金额由董事会薪酬与考核委员会考核确定。

第九条 若公司实施股权激励等中长期激励计划，非独立董事、高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

第十条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配。

#### 第四章 薪酬支付

第十一条 独立董事津贴按月发放，均为税前金额。

第十二条 董事长、联席董事长、其他非独立董事、高级管理人员固定薪酬按月发放。年度绩效考核薪酬由公司根据董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果，于年度结束后基于审慎的原则进行提前核算预发，并预留应发绩效薪酬的 5% 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，根据董事会审议通过的年报及经审计的财务数据对初评结果进行复核，如因绩效评价结果调整导致向董事长、联席董事长、其他非独立董事、高级管理人员多发绩效奖金，则前述相关人员应向公司退回多发绩效奖金。

第十三条 公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金并按照公司规定扣减各项支出以及其他应由个人承担缴纳的部分后，将剩余部分发放给个人。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

## 第五章 薪酬止付追索

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，有权及时对董事、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。

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，公司有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入（如有），并有权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（如有）进行全额或部分追回。

## 第六章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1. 同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
2. 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
3. 公司盈利状况；
4. 公司发展战略或组织结构调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十九条 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。

## 第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件和《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效，并追溯至 2026 年 1 月 1 日起执行。

华蓝集团股份公司

2026 年 4 月 23 日