

浙江奥康鞋业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步规范浙江奥康鞋业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，激励董事、高级管理人员的积极性，保障公司董事、高级管理人员依法履行职责，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规及《浙江奥康鞋业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下范围：

- 1、董事：包括非独立董事（含职工董事）和独立董事；
- 2、高级管理人员：《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- 2、体现权责对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远发展的原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事的薪酬方案由股东会审议批准后实施，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 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负责。

其中，非独立董事的薪酬方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。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。高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

第七条 公司人力资源中心、财务共享中心、财务管理中心、证券投资中心负责配合公司董事会薪酬与考核委员会关于公司董事、高级管理人员薪酬制度的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 董事和高级管理人员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。

第九条 根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险等，确定如下薪酬标准：

1、非独立董事、高级管理人员

在公司内部任职的董事、高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、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50%。

基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况以及绩效评价相挂钩。

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划等，具体依公司相关激励方案执行。

未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬。

2、独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准，除此之外不再另行发放薪酬。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 公司可以实施股权激励和员工持股计划等激励机制。激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，公司经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- 1、代扣代缴个人所得税；
- 2、各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- 3、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第十四条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

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，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，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 薪酬考核与调整

第十六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十八条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：定期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、公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

4、公司组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

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。

公司亏损时应当在董事、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业绩联动要求。

第六章 附则

第二十条 本制度规定与《公司章程》规定不一致的，以《公司章程》为准。本议事规则未尽事宜，按有关法律法规和《公司章程》要求执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责制定并解释。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效及实施。