

博士眼镜连锁股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善博士眼镜连锁股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学、有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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、法规及《博士眼镜连锁股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司现行的薪酬管理体系，特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事：包括非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；
- （二）公司高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）激励与约束并重原则：薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （四）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，其职责权限参照《公司章程》等相关制度。

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制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，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 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制订、实施和薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬标准、绩效考核与薪酬发放

第七条 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。具体薪酬标准如下：

（一）公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准依据股东会决议执行，按照月度发放。独立董事履行职责所需的合理费用（如差旅费等）由公司承担。

（二）公司非独立董事和高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励组成。公司非独立董事不再另行领取董事津贴。

1、基本薪酬：根据其在公司内部担任的职务、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按照月度发放。

2、绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况以及个人业绩贡献确定，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，按照绩效考核周期及考核结果发放。

3、中长期激励：根据经营情况和市场变化，公司可以对非独立董事、高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

第八条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十条 公司非独立董事和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应当以绩效评价为重要依据。其中，一定比例的绩效薪酬在年度报告披

露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由上市公司予以披露。

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴，均为税前收入，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴。

第十四条 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或新任的，按其实际任期计算基本薪酬及津贴并予以发放，按照实际绩效考核结果发放绩效薪酬。

第四章 薪酬调整

第十五条 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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。公司董事、高级管理人员的薪酬每年原则上可进行一次调整。薪酬调整的依据包括但不限于公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等方面。

第十六条 公司董事薪酬方案的调整由薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审议通过后，提交股东会审议通过后生效。高级管理人员薪酬方案的调整由薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审议通过后实施。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十八条 《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，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，按有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

博士眼镜连锁股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十四日