

重庆登康口腔护理用品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为建立健全重庆登康口腔护理用品股份有限公司（以下简称“公司”）科学、规范、有效的激励与约束机制，完善公司治理结构，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《重庆登康口腔护理用品股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司根据年度经济效益、人工成本投入产出效率、行业薪酬水平等因素，建立与公司效益挂钩的工资总额决定机制，合理确定年度工资总额预算，并纳入公司全面预算管理体系。

第三条 本制度所称“董事”是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员。其中，董事由内部非独立董事、外部非独立董事、独立董事构成。（本制度第十三条至第十六条、第十九条不适用外部非独立董事和独立董事）

（一）内部非独立董事：是指在公司担任高级管理人员或实际承担公司经营管理职责（包括但不限于董事长、职工董事）的非独立董事；

（二）外部非独立董事：是指不在公司担任除董事和董事会专门委员会外的其他职务的非独立董事；

（三）独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

第四条 本制度所称“高级管理人员”是指由董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及董事会认定的其他高级管理人员。

第五条 本制度所称“薪酬管理”是指对董事、高级管理人员薪酬和福利待遇等实行规范化管理的具体活动。

第六条 董事、高级管理人员薪酬管理工作应遵循以下基本原则：

（一）责任、权利、利益相统一：薪酬水平与岗位责任、经营风险、公司业绩紧密结合。

(二) 激励与约束相结合：薪酬体系既要体现激励导向，激发管理层的积极性与创造性，又要建立有效的约束机制，规范职务行为。

(三) 短期激励与长期激励相结合：统筹考虑公司短期经营目标和长期战略发展，构建结构合理、可持续发展的薪酬体系。

(四) 合规与市场导向相结合：薪酬体系的设计与实施应符合国家法律法规及监管要求，同时参考行业与市场薪酬水平，提升公司人才竞争力。

(五) 公平、公正、透明：薪酬政策的制定、审议、执行与信息披露遵循公开、公平、透明的程序。

第二章 管理机构与职责

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会是制定和实施董事及高级管理人员薪酬与考核方案的专门工作机构，对董事会负责。其主要职责依据《公司章程》的规定，包括但不限于：

- (一) 研究、拟定董事及高级管理人员的绩效考核标准和方案；
- (二) 研究、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案；
- (三) 负责对董事及高级管理人员进行绩效考核；
- (四) 监督薪酬制度的执行情况，提出修订建议；
- (五) 法律法规及《公司章程》规定的其他相关职责。

第八条 公司董事及高级管理人员薪酬的决策权限与程序如下：

(一) 董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后，提交股东会批准。

(二) 高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议批准，并向股东会进行说明。

(三) 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薪酬时，该董事应当回避。

第三章 薪酬标准

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬遵循市场化原则，根据其所任职务、履职责任、风险、工作难度、行业及地区薪酬水平，结合公司实际经营状况等因素综合确定。

第十条 董事薪酬

（一）内部非独立董事：内部非独立董事的薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核与激励方案执行，不再单独领取董事津贴。

（二）外部非独立董事：外部非独立董事是否领取董事津贴、津贴标准及发放事宜，由董事会薪酬与考核委员会拟定方案，经董事会审议后，提交股东会批准。

（三）独立董事：独立董事领取固定的独立董事津贴。津贴标准由公司股东会审议决定，除此之外不再享受公司其他薪酬、社保、公积金待遇等。

（四）全体董事出席公司董事会、股东会及履行职务所发生的合理费用由公司承担。

第十一条 高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效管理制度执行。高级管理人员出席公司董事会、股东会及履行职务所发生的合理费用由公司承担。

第十二条 公司为内部非独立董事、高级管理人员按国家规定缴纳社会保险和住房公积金，并提供符合规定的履职待遇与业务支出，具体标准另行规定。

第十三条 公司董事和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百分之五十。

第四章 绩效考核

第十四条 考核原则

公司建立与薪酬管理相衔接的董事及高级管理人员绩效考核机制。考核遵循价值导向、客观公正、责权利对等的原则，旨在促进公司战略目标的实现与可持续发展。

第十五条 考核组织

董事会薪酬与考核委员会负责组织董事及高级管理人员的绩效考核工作，包括拟定考核方案、组织实施考核、审核考核结果，并向董事会提出建议。

第十六条 考核结果应用

董事及高级管理人员的考核结果与其绩效薪酬或激励的兑现直接挂钩。

第五章 薪酬的兑现与调整

第十七条 薪酬发放

(一) 内部非独立董事及高级管理人员，其薪酬按月发放。其中，一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露并依据经审计的财务数据完成绩效评价后支付，具体比例由公司根据年度经营情况确定。其他发放事项，按公司相关管理制度执行。

(二) 独立董事津贴自其任职或方案经股东会审议通过之日起次月开始计算，每季度发放一次。

(三) 本制度所述薪酬均为税前金额，公司将依法代扣代缴个人所得税及社会保险、住房公积金等个人承担部分后发放。

第十八条 薪酬调整

(一) 薪酬与考核委员会应定期评估本制度的适用性，结合公司经营状况、市场薪酬变化、行业竞争态势及监管要求等因素，适时提出薪酬结构调整或标准调整的建议，报董事会和股东会审议。

(二) 董事、高级管理人员的岗位或职责发生重大变动时，其薪酬可由薪酬与考核委员会提议进行调整，按程序审批。

第十九条 薪酬的止付、追索与扣回

如发生以下情形之一，公司有权对相关董事及高级管理人员已获授但尚未支付的绩效薪酬和中长期激励予以止付，对已获得的绩效薪酬、中长期激励收入予以部分或全部追索扣回：

(一) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；

(二) 相关董事、高级管理人员违反法律、行政法规、《公司章程》或本制度规定，存在重大违法违规行为、严重失职或渎职，给公司造成重大经济损失或声誉损害，或对公司的违法违规行为负有过错的。

董事、高级管理人员因上述情形应当承担的薪酬追索扣回责任，不因其离职而免除。

第六章 信息披露

第二十条 公司应严格按照《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件的要求，真实、准确、完整、及时地披露董事、高级管理人员的薪酬信息。

第二十一条 公司在年度报告中将披露每一位现任及报告期内离任的董事、高级管理人员从公司获得的税前薪酬总额，以及股权激励等中长期激励的授予与实现情况。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，以国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十四条 本制度经公司董事会审议通过，并报股东会批准后生效实施，修改时亦同。

重庆登康口腔护理用品股份有限公司

2026年4月22日