

天津市依依卫生用品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善天津市依依卫生用品股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，完善公司治理结构，提高公司的经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件以及《天津市依依卫生用品股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员；领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本制度，独立董事津贴标准根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，由董事会制订预案，股东会审议通过。如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交董事会和股东会审批。

第三条 公司薪酬制度应当遵循以下原则：

（一）公平合理原则：薪酬与市场发展相适应，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；

（二）权责统一原则：薪酬水平与岗位责任义务匹配；

（三）奖惩挂钩原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《天津市依依卫生用品股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》对董事、高级管理人员进行考核并确

定薪酬。

第五条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

第三章 薪酬标准与发放

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、其他福利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%：

（一）基本薪酬：根据具体工作内容及所承担的责任、风险、压力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础。绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%；

（三）中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第七条 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应当以绩效评价为重要依据。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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 在公司领取薪酬的非独立董事根据非独立董事在公司承担的具体职责，按公司年度薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬；高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案考核后领取薪酬；在公司领取薪酬的非独立董事、公司高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。

第九条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪资变动水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集所在地区、同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）公司盈利状况、发展策略；

（三）组织结构调整；

（四）岗位调整或职责变化。

第十三条 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，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 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、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，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会制定，董事会负责解释。自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

天津市依依卫生用品股份有限公司

2026 年 1 月