

**厦门建霖健康家居股份有限公司**  
**董事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度**

二〇二六年四月

# 厦门建霖健康家居股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范厦门建霖健康家居股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，保证公司董事和高级管理人员有效地履行其职责和义务，促进公司健康、稳定、持续发展，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《厦门建霖健康家居股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用范围：

- （一）董事会成员：公司非独立董事、聘请的独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司的总裁、执行总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人等董事会聘任的高级管理人员；
- （三）公司提名与薪酬委员会认为应当适用的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

(五)绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。提名与薪酬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。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者提名与薪酬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。

如公司发生亏损，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。

**第六条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的提名与薪酬委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

## 第三章 薪酬构成及发放

**第七条** 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。公司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。

### (一)非独立董事

公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，不再另行领取董事津贴；未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬。

### (二)独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

### （三）高级管理人员

在公司担任具体职务的高级管理人员按其岗位对应的薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬。

**第八条** 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。

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。

**第九条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

## 第四章 高级管理人员的绩效考核与实施程序

**第十条** 根据公司确定的年度经营目标，由提名与薪酬委员会制定高级管理人员的年度业绩指标，该年度业绩指标作为高级管理人员年度绩效考核的依据。

**第十一条** 经营年度结束后，由提名与薪酬委员会直接或组建临时考核小组根据年度业绩指标、年度计划，综合人力资源部及财务部出具的年度数据对高级管理人员进行考核，考核程序由提名与薪酬委员会按照公司《董事会提名与薪酬委员会实施细则》执行。

**第十二条** 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，提名与薪酬委员可适当调整高级管理人员工作计划和目标。

**第十三条** 高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，

收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二)通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三)公司盈利状况；

(四)公司发展战略或组织结构调整。

## 第五章 约束机制

**第十四条** 董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度绩效奖金：

(一)严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

(二)严重损害公司利益的；

(三)年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(四)被公司免职的人员；

(五)违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

(六)因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任董事、高级管理人员的。

**第十五条** 公司实行董事和高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、员工处分或解聘职务等处罚。

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。

**第十六条** 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。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第十九条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。