

我爱我家控股集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(经2026年6月10日召开的第十一届董事会第十七次会议审议修订，尚需提交
2026第一次临时股东会审议)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善我爱我家控股集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬与考核管理体系，建立与企业发展相适应的科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性及创造性，吸引和留住人才，提高公司经营效益及管理水平，推进公司总体发展战略的实现，确保公司持续、稳定、健康发展，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《我爱我家控股集团股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。具体包括以下人员：

(一) 董事：独立董事、外部非独立董事(未与公司签订劳动合同)、内部非独立董事(与公司签订劳动合同)；

(二) 高级管理人员：公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

第四条 董事、高级管理人员薪酬与公司可持续发展和股东利益相协调，与公司效益及工作目标相结合，同时与市场发展及价值规律相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，以保障公司的长期稳定发展。

公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）依法合规性原则：公司对董事、高级管理人员的薪酬管理应符合国家法律法规及监管要求；

（二）战略导向原则：薪酬管理与公司长期利益相结合，与公司可持续发展相协调；

（三）业绩联动原则：突出业绩导向，增强薪酬弹性，按照岗位权责设定年度薪酬固浮比，绩效薪酬与经营业绩考核结果直接挂钩，收入水平与公司效益及工作目标挂钩；

（四）竞争力原则：薪酬与岗位价值相匹配，与市场定位相比有竞争力，强调效率、效益；

（五）公平性原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与岗位价值、责任义务、承担风险相一致，与普通员工的薪酬分配比例相协调。薪酬设计重在建立合理的价值评估机制，在统一的规则下，对各个岗位的价值进行评估，并通过对各岗位的绩效考核、能力素质评价来决定其最终收入，体现不同岗位价值内部公平性。

第二章 薪酬管理机构及职责

第五条 公司股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本制度的实施、变更和终止。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司董事会是本制度的执行管理机构，负责审核公司董事的薪酬考核等相关制度办法；审批高级管理人员等核心人员的薪酬考核等相关制度办法；决定高级管理人员的报酬事项和奖惩事项；高级管理人员薪酬方案由董事会批准。根据管理需要，董事会可授权董事长或总裁决定高级管理人员的报酬事项和奖惩事项。

第七条 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。董事会薪酬与考核委员会主要负责拟定公司董事及高级管理人员的薪酬政策、计划或方案；研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并

对其进行年度绩效考评；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。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。

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、高级管理人员的薪酬分配，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。

第八条 公司设立人力资源中心，在公司总裁领导下对薪酬管理主要执行内容如下：

- （一）公司薪酬管理制度和集团所属子公司薪酬管理制度的制定、审核；
- （二）年度薪酬预算的制定、审核；
- （三）薪酬整体调整方案的制定、审核。

第九条 公司人力资源中心、财务等相关职能部门在总裁领导下执行本制度的具体实施。向董事会薪酬与考核委员会提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料。

第三章 薪酬构成、标准与发放

第十条 董事薪酬构成和标准

（一）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴，年度津贴标准按股东会审议通过的标准实施。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事

1. 外部非独立董事：外部非独立董事在公司领取非独立董事津贴，年度津贴标准按股东会审议通过的标准实施。外部非独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

2. 内部非独立董事：内部非独立董事的薪酬由其所任职位薪酬和非独立董事津贴构成。

（1）内部非独立董事所任职位薪酬：内部非独立董事同时兼任高级管理人员的，其年薪及专项奖励按本制度第十二条和第十三条执行；兼任非高级管理人员职位的，按公司相应薪酬制度执行。

（2）非独立董事津贴：年度津贴标准按股东会审议通过的标准实施。

第十一条 公司高级管理人员实行年薪制，年薪金额根据其在公司所任职务的岗位价值、业绩贡献大小、公司效益增长及同行业同区域企业薪酬水平确定，特殊引进人才还应参考市场情况确定薪酬水平。

第十二条 高级管理人员薪酬构成和标准

高级管理人员的薪酬由年薪、中长期激励收入（如有）、福利/补贴和专项奖励等构成。

（一）年薪：高级管理人员的年薪分为基本薪酬和季度、年度绩效薪酬，其比例按照其在公司内所任职务对应的职级及分管业务的具体情况进行设置。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%。

（二）中长期激励收入（如有）：中长期激励收入（如有）是对公司董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励。为了建立有竞争力的薪酬激励制度，公司可根据实际经营需要适时推行员工持股计划、股权激励计划等中长期激励方案，具体依相关法律、法规及激励方案内容另行确定。

（三）福利和补贴：高级管理人员依法享受社会保险和公积金等法定福利，并按照公司制度享受体检、过节福利、餐补等福利或补贴。

第十三条 专项奖励

公司可设置专项奖金，主要包括战略实施重大贡献奖和专项特别奖。战略实施重大贡献奖是对战略实施过程中有突出贡献的人员进行个人奖励；专项特别奖是根据公司经营发展需要，完成专项任务并在自主创新、兼并重组、资本运作、重大投资等方面取得卓越成绩的高级管理人员个人奖励。

第十四条 薪酬发放

（一）基本薪酬发放：高级管理人员基本薪酬=年度基本薪酬/12个月，基本薪酬根据公司战略目标、经营规模、经营目标，以及所任职位的价值、责任、能力，结合市场薪资行情、公司职工工资水平等因素确定，是月度固定薪酬。

（二）季度和年度绩效薪酬：高级管理人员绩效薪酬是薪酬中的浮动部分，与公司绩效考核指标挂钩。季度和年度绩效薪酬在季度和年度考核期结束后，依据个人季度和年度绩效考核结果及考核制度核算发放。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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。

（三）专项奖励：依据董事会或董事会授权审批决定，由总裁实施发放。

（四）津贴：独立董事、非独立董事津贴按月发放。

（五）个人所得税：个人所得税由公司按国家税法规定代扣代缴。

第十五条 薪酬调整

结合公司的经营状况、同行业的薪资水平、经营业绩考核和个人综合胜任能力测评等，公司可对董事、高级管理人员实施薪酬调整，并履行相应的审批程序。

第十六条 社保及其它

公司内部董事、高级管理人员社会保险及其它待遇按国家有关规定和公司要求，并结合本公司具体情况办理。

第四章 考核管理

第一节 董事的考核管理

第十七条 公司董事实施年度考核，每年考核一次。

第十八条 公司董事应当恪尽职守，并保证有足够的时间和精力履行其应尽的职责。对公司董事的考核内容包括履职勤勉程度、履职能力、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益等方面。

第十九条 公司董事的履职评价采取听取述职的方式进行履职考核评定。履职评价结果划分为“合格”“基本合格”和“不合格”。

（一）董事该年度内未能亲自出席三分之一（含）以上的董事会会议的，董事当年履职评价不得评为“合格”；

（二）公司董事履职过程中出现下列情形之一的，当年履职评价应当为“不合格”：

1. 泄露公司商业秘密，严重损害公司合法利益的；
2. 在履职过程中获取不正当利益，或利用董事地位谋取私利的；
3. 受到监管机构行政处罚的；
4. 公司或监管机构认定的其他严重失职行为；

5. 法律法规规定的其他情形。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会将履职评价结果通报董事，董事对评价结果有异议的，可申请复评。董事会薪酬与考核委员会有权做出维持或调整原评价结果的决定。

（一）对被评为“基本合格”的董事，董事会应组织会谈，向董事本人提出限期改进要求，并进一步加强组织培训，帮助其提高履职能力。如下一年度仍未有效改进的，董事会可提出更换人选意见；

（二）对被评为“不合格”的董事，董事会可提出更换人选意见。

第二节 高级管理人员的考核管理

第二十一条 公司高级管理人员的考核分为季度和年度的考核评估。由薪酬与考核委员会负责组织实施，考核结果作为薪酬发放的依据。

第二十二条 高级管理人员本人根据分管工作情况提出下一年度分管工作目标及重点工作（考核项目）初步方案，报总裁审定后形成高级管理人员的绩效目标。

第二十三条 公司与全体高管人员分别签署绩效目标。高级管理人员签订的绩效目标将作为其季度及年度绩效考核的依据。

第二十四条 高级管理人员考核指标

从公司关键成功因素和价值驱动因素出发，绩效指标分为关键业绩指标、例外事件指标。

（一）关键业绩指标：衡量关键工作成果的完成情况，以各自分管领域相关内容为重点，结合公司战略发展方向，在推动战略文化以及战略核心能力建设等方面贡献度进行考核；

（二）例外事件指标：是对日常工作中所不能涵盖到的工作内容进行考核。

第二十五条 高级管理人员的考核流程

经营季度结束后，高级管理人员依据季度工作完成情况进行绩效自评，并将自评提报至总裁进行绩效等级评定。经营年度结束后，高级管理人员应向公司总裁作书面述职报告和自评，由人力资源中心进行具体考核操作，按绩效评

价标准和程序由总裁进行绩效等级评定，年度考核评估结果报薪酬与考核委员会。

第二十六条 公司高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放季度和年度绩效薪酬，若当年季度和年度绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监管部门予以行政处罚或被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；

（五）薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

第五章 薪酬的支付追索

第二十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十八条 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第六章 附 则

第二十九条 本制度未尽事宜，依据国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》《董事会专门委员会议事规则》的规定执行。

第三十条 本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司

章程》有冲突时，依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》执行。

第三十一条 本制度由薪酬与考核委员会拟订，报董事会审核，经公司股东会审议批准后实施，修订时亦同。公司 2025 年 9 月修订的《董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法》同时废止。

第三十二条 本制度由公司董事会负责解释。

我爱我家控股集团股份有限公司

2026 年 6 月 10 日