

常见问题 - 来自其他利益相关方的问题

3. 波司登为在优化员工薪酬福利体系方面开展了哪些工作？

波司登薪酬体系涵盖基本固定工资、绩效奖金及福利津贴等组成部分。我们坚持同工同酬与男女平等原则，持续完善以岗位价值和绩效贡献为基础的薪酬福利管理体系，确保相同职级、相同绩效员工的薪酬标准保持一致，并承诺提供高于国家最低工资标准的基本工资。我们围绕岗位价值设计薪酬结构，集团在 2025/26 财年结合市场薪酬增长水平、员工绩效结果、岗位变化、晋升晋级结果等因素合理调整员工工资，并通过第三方市场薪酬调查、薪酬带宽调整、岗位价值内部评估、人才盘点及薪酬预算总量管理等方式识别各层级岗位工资标准。

在绩效奖金方面，波司登设有过程奖金、年度奖金及覆盖部分员工的中长期激励，过程奖金与年度奖金根据公司绩效考核结果授予，绩效奖金覆盖员工范围为 100%。在每年年度结束后，我们根据整体组织绩效、部门绩效及个人绩效结果，依据绩效考核激励制度设定对应绩效系数，计算员工当年应得绩效奖金。

在员工福利方面，波司登持续完善合规福利保障体系，保障全体员工依法享有社会保险、住房公积金及各类法定休假权益。在中国内地，我们为员工 100% 缴纳五险一金，并提供带薪年假、婚假、产假、陪产假、育儿假、工伤医疗假、丧假等法定及非法定补充福利假期。在其他境外国家和地区，我们亦严格遵循业务运营所在国家及地区的法律法规要求，为当地员工提供强积金、养老金或社会保险计划。

除法定福利外，波司登结合员工日常工作与生活需求，提供高温津贴、女职工生育津贴、伙食补贴、通讯补贴、意外保险、全勤奖、工龄津贴等广泛的非法定补充福利津贴，覆盖全体员工，并通过租房补贴、“乐居工程”人才租房补贴申报等方式持续提升员工住宿保障水平。

(更新时间：2026 年 9 月)