

成都富森美家居股份有限公司

关于 2026 年度董事和高级管理人员薪酬方案

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

为了进一步完善成都富森美家居股份有限公司（以下简称“公司”）的激励约束机制、提高公司治理水平、促进公司长期可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和公司《董事和高级管理人薪酬管理制度》等相关法律、法规和规范性文件，结合目前经济环境、公司经营发展情况，并参照行业、地区薪酬水平，公司拟定了 2026 年度董事和高级管理人员薪酬方案。2026 年 3 月 30 日，公司召开第六届董事会第七次会议审议通过了《关于 2026 年度高级管理人员薪酬的议案》。因全体董事回避表决《关于 2026 年度董事薪酬的议案》，该议案将直接提交 2025 年度股东会审议。该议案提交董事会前已经公司董事会薪酬与考核委员会审议。具体方案如下：

一、适用对象

公司 2026 年度任期内的董事（含独立董事）和高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。本次董事薪酬方案自公司股东会审议通过后实施，高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过后实施。

三、薪酬方案

（一）董事薪酬

1、独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，独立董事津贴为 9.6 万元/年（税前）。

2、非独立董事

在公司担任具体管理职务的董事按照其所担任的职务领取相应的报酬，不再

另行单独发放董事津贴。

（二）2026 年度高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员领取职务薪酬。

（三）薪酬结构

1、非独立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，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。薪酬标准根据其主要职责、履职情况、以往年度薪酬及公司该年度经审计的经营业绩等因素综合确定。

（1）基本薪酬：按月发放，根据岗位价值、职责及行业水平确定。

（2）绩效薪酬：分为年度绩效薪酬和月度绩效薪酬两部分，月度绩效薪酬根据月度目标完成情况预发，年度绩效薪酬经薪酬与考核委员会审议通过后发放，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。

（3）中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

2、薪酬标准

公司对非独立董事和高级管理人员的薪酬总额进行预算管理，年度薪酬标准以上年度工资总额为基数，结合经济指标和管理指标确定 2026 年预算薪酬总额。

公司董事和高级管理人员因执行职务、参加规定培训等发生的相关费用，由公司据实报销。

3、绩效考核机制

每年年终，年度绩效评价依据经审计后的财务数据开展，由薪酬与考核委员会在年度财务数据经审计确认后进行审议。

四、其他

1、上述薪酬所涉及的个人所得税均由公司统一代扣代缴。

2、公司董事、高级管理人员因任期内辞任、改选、新聘等原因变化的，按其实际任期计算并予以发放。

3、专项奖惩：经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补

充。

4、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。

五、备查文件

1、第六届董事会第七次会议决议。

特此公告。

成都富森美家居股份有限公司

董事会

二〇二六年三月三十日