

成都富森美家居股份有限公司

第六届董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年度董事和高级管理人员的薪酬方案的审核意见

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》和《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等相关规定，成都富森美家居股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会，根据《成都富森美家居股份有限公司董事和高级管理人员薪酬制度》的相关规定，本着有利于发挥激励与约束、奖励与惩罚的作用，体现岗位责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则，对 2026 年度董事和高级管理人员薪酬标准提出如下方案：

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负责、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，年度绩效评价以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。

我们认为：公司董事和高级管理人员薪酬方案是依据公司所处行业及市场同类企业薪酬水平，并结合公司的实际经营情况和相关人员的履职情况制定的，符合公司的薪酬政策和激励机制。不存在损害公司及股东利益情形，符合相关法律、法规及《公司章程》的规定。我们同意将该方案提交董事会审议。

成都富森美家居股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会委员

二〇二六年三月三十日