

成都富森美家居股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善成都富森美家居股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，依据国家相关法律、法规及《成都富森美家居股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾外部薪酬水平；

（二）责、权、利对等原则：体现薪酬与岗位价值高低、承担任务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：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。

第二章 管理机构

第四条 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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事及高级管理人员的薪酬方案，并进行考核。

第六条 公司薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准，向股东会说明后实施，相关薪酬方案应予以充分披露。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。

第七条 公司人力资源部、财务部等部门配合董事会薪酬与考核委员会具体实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬标准和支付方式

第八条 公司独立董事按月领取独立董事津贴。津贴标准经股东会审议通过后执行。公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司董事（不含独立董事）和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成：

（一）董事、高级管理人员基本薪酬的设计及标准主要根据岗位价值、重要性、工作强度、承担责任等因素综合制定。

（二）绩效薪酬以公司年度经营目标和经营业绩为依据，结合个人工作表现、工作成绩并经薪酬与考核委员会考核后确定，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。

（三）公司根据经营情况和市场情况，可以采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励措施，具体方案根据相关法律法规等另行确定。

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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司董事兼任公司高管时，薪酬上限以其所担任职务薪酬上限的较高者确定。

第十一条 公司董事（不含独立董事）、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入等在薪酬与考核委员会考核后以现金或其他方式发放。绩效薪酬扣除一定比例后按月预发，年底绩效考核后，依据考核结果以年度为周期兑现差额，多退少补。扣除的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。年度考核时，如有经董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会、股东会批准的年度绩效奖励或专项奖励，在年度报告披露后予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。公司董事、高级管理人员的社会保险费用及住房公积金按照国家有关法律法规办理，应由个人支付的部分从董事、高级管理人员的基本

薪酬中直接扣除。

第四章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而进行相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整主要依据为：

（一）同行业及地区薪酬增幅水平：参考同行业及同地区的市场薪酬报告或公开的薪酬数据，进行汇总分析后作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：以通胀水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位变动等针对具体人员的调整。

第十五条 经公司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。

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。

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。

第十七条 董事、高级管理人员在任职期间出现以下任意一种情况的，公司可以减少或者不予发放绩效薪酬：

（一）被证券交易所公开谴责，或被证券交易所、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）及其派出机构认定为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构予以行政处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职且给公司造成重大损失或不良影响的，或被免职的；

（四）严重损害公司利益的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度自该公司股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

第二十条 本制度由董事会负责解释和制定修改方案。

成都富森美家居股份有限公司

2026年3月