

广东顶固集创家居股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东顶固集创家居股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动包括董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员等。

本激励计划涉及的激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划激励对象不包括公司独立董事、外籍员工，也不包括单独或合计

持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作,并根据考核结果确定激励对象各归属期限制性股票的归属资格与归属数量。

(二) 公司董事会办公室、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心等相关组织负责相关考核数据的收集和提供,相关部门应积极配合,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票归属考核年度为 2026-2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	营业收入增长率(A)		或/剔除股份支付费用影响的净利润增长率(B)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个归属期	2026年	20%	10%	50%	30%
第二个归属期	2027年	30%	15%	200%	120%
第三个归属期	2028年	35%	25%	400%	240%

考核期内,公司合并报表层面业绩考核指标实际完成情况与公司合并报表层面可归属比例对应关系如下:

公司层面考核指标	考核指标完成情况	公司层面归属期比例
营业收入增长率(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

净利润增长率 (A)	$B \geq B_m$	X=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X=80%
	$B < B_n$	X=0%
确定公司层面归属期比例的规则	(1) 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, X=100%; (2) 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, X=0%; (3) 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, X=80%。	

注: (1)上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据,下同;

(2)上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除股权激励计划考核期所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据,下同。

(3)在本激励计划的考核期内,若公司发生对外并购导致新增的标的公司纳入合并报表的,不剔除该新增的标的公司自并表日起至考核期末营业收入及净利润的贡献。

(4)上述业绩考核目标不构成公司实质预测与承诺,敬请投资者注意风险。

公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。所有激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面考核指标原因不能归属或不能完全归属的,该部分不能归属的限制性股票作废失效,不可递延至下期归属。

(二) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核制度相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量:

个人层面考核结果	A	B	C	D	E
个人绩效系数	100%	80%	70%	50%	0%

激励对象个人当期实际归属限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属系数×个人当期计划归属限制性股票数量。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,该部分不能归属的限制性股票作废失效,不可递延至下期归属。

六、考核结果的运用

(一)若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

(二) 考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

(一) 公司财务中心根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司的业绩考核指标；

(二) 公司人力资源中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 10 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后，公司人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。

为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广东顶固集创家居股份有限公司

董事会

2026年4月10日