

广东顶固集创家居股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

# 广东顶固集创家居股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为规范广东顶固集创家居股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放与绩效考核等挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬（津贴）方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。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。高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，

向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务中心等职能部门配合薪酬与考核委员会组织对本制度进行具体实施。

### 第三章 薪酬标准与构成

第七条 公司董事的薪酬与标准

#### （一）非独立董事

非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行；同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位以及与公司（包括子公司）签订的合同领取相应的薪酬，不另行领取董事津贴；不在公司任职的非独立董事应勤勉尽责履行董事职责，原则上只领取董事固定津贴8万元/年（税前），履职发生的合理费用由公司据实报销。

#### （二）独立董事

公司独立董事仅领取固定津贴，津贴具体标准由股东会决定。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担，不参与公司内部绩效考核。

第八条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等部分组成。

（一）基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合职位、岗位责任、能力、市场薪资行情等因素综合确定，按月发放；

（二）绩效薪酬以个人岗位绩效考核情况、公司经营目标完成情况等为考核基础，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

（三）中长期激励收入：公司根据实际经营效益情况实施股权激励计划、员工持股计划等，与公司中长期经营业绩、高级管理人员中长期绩效考核评价结果挂钩，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

（四）公司福利包括但不限于社会保险、住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其他福利规定。

第九条 公司可以对董事、高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案

根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

#### 第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 公司独立董事的津贴按季度发放。

第十一条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放。绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。

第十二条 公司的薪酬标准均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 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 公司董事、高级管理人员如有下列任一情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- (一)被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (四)公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

#### 第五章 薪酬调整

第十八条 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 同行业薪资水平;
- (二) 所在地区薪资水平;
- (三) 公司盈利状况;
- (四) 公司战略发展和组织架构调整;
- (五) 本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准,可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

### 第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或规定与有关法律法规、行政规章、规范性文件或《公司章程》相冲突的,以法律法规、行政规章、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订,自公司股东会审议通过之日起生效实施,修改时亦同。

广东顶固集创家居股份有限公司

2026年4月10日