

顾家家居股份有限公司 关于 2026 年度非独立董事和高级管理人员 薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

顾家家居股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 21 日召开了第五届董事会第十八次会议，审议通过了《关于 2026 年度非独立董事薪酬方案的议案》和《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》，关联董事回避表决，具体情况如下：

根据《上市公司治理准则》《顾家家居股份有限公司章程》《顾家家居股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司经营规模、发展战略、经营业绩实际情况，制定公司 2026 年度非独立董事、高级管理人员薪酬方案如下：

一、适用对象

在公司领取薪酬的非独立董事、公司高级管理人员

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

三、薪酬方案

1、薪酬构成

在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。未在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

2、基本薪酬

基本薪酬为年度固定基本报酬，按月发放，主要依据其在公司担任的具体职务、岗位职责、岗位价值、工作强度及所承担责任等因素综合确定，参照行业及地区薪酬水平合理设定。

3、绩效薪酬

绩效薪酬为浮动薪酬，与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，体现激励与约束相结合原则，采用“月度考核+年度考核”的组合考核模式，强化过程管理与长期约束。

月度考核对应的绩效薪酬：根据月度考核结果按月预发，年度终了结合年度考核结果进行统一清算，多退少补。

年度考核对应的绩效薪酬：分两笔发放，其中一部分在次年春节前（农历除夕前）发放，剩余部分实行递延支付机制，在年度报告披露和绩效评价后支付（以年度报告披露日期为准），绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

4、中长期激励收入

中长期激励收入包括限制性股票，按照中国证监会、上海证券交易所相关规定及公司中长期激励计划执行。

中长期激励的授予、行权、解锁及归属等条件，与公司中长期发展目标、个人绩效及任期考核结果挂钩，促进董事、高级管理人员与公司长期利益深度绑定。

四、薪酬止付与追索机制

1、非独立董事、高级管理人员存在违反忠实、勤勉义务，给公司造成损失，或对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少、停止支付未发放的绩效薪酬（含递延部分）及中长期激励收入。

2、公司因财务造假等重大错报对财务报告进行追溯重述的，将对相关非独立董事、高级管理人员已发放的绩效薪酬及中长期激励收入重新考核并追回超额发放部分，未发放的递延绩效薪酬相应扣减或取消。

3、公司年度业绩由盈利转为亏损或亏损大幅扩大的，非独立董事、高级管理人员绩效薪酬应相应下降，未下降的将在年度报告中详细披露原因。

五、其他规定

1、上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴；

2、公司非独立董事、高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放；

3、上述薪酬方案可根据行业状况及公司生产经营实际情况进行适当调整。

特此公告

顾家家居股份有限公司董事会

2026年4月22日