证券代码：301061　　证券简称：匠心家居

常州匠心独具智能家居股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
（草案）摘要

二〇二六年九月

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《常州匠心独具智能家居股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由常州匠心独具智能家居股份有限公司（以下简称“匠心家居”、“公司”或“本公司”）依据《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股票上市规则》《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》和《常州匠心独具智能家居股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）以及其他相关法律、法规、规章和规范性文件的规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予 284.90 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 28,439.76 万股的 1.002%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过草案公告日公司股本总额的 1%。

四、本激励计划限制性股票的授予价格为 17.99 元/股，在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票授予价格和授予归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划的激励对象总人数不超 185 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员以及其他董事会认

为需要激励人员。不包括独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

六、本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实施股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第8.4.2条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应及时披露未完成的原因并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《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》的规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

声 明 1

特别提示 2

目 录 5

第一章 释义 6

第二章 本激励计划的目的与原则 7

第三章 本激励计划的管理机构 8

第四章 激励对象的确定依据和范围 9

第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配 11

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 13

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法 15

第八章 限制性股票的授予与归属条件 16

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序 21

第十章 限制性股票的会计处理 23

第十一章 公司及激励对象发生异动的处理 25

第十二章 附则 28

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

匠心家居/公司/本公司/上市公司	指	常州匠心独具智能家居股份有限公司
本激励计划/本计划	指	常州匠心独具智能家居股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司 A 股股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，有资格获得一定数量限制性股票的公司员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《监管指南》	指	《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》
《公司章程》	指	《常州匠心独具智能家居股份有限公司章程》
元、万元、亿元	指	人民币元、万元、亿元

注 1：本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

注 2：本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员以及其他董事会认为需要激励人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬与考核委员会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理人员以及其他董事会认为需要激励人员。不包括独立董事、 单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、 上市公司实际控制人及其配偶、 父母、 子女。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

二、激励对象的范围

本计划涉及的授予激励对象不超过 185 人，具体包括：

（一）董事、高级管理人员；

（二）其他董事会认为需要激励人员。

以上激励对象中，公司董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。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的考核期内与公司存在聘用、雇佣或劳动关系。本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。同时，本激励计划的激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：该等外籍激励对象与其他中籍员工同为公司核心技术人员或业务人员，在公司的技术研发、经营管理及业务拓展等方面具备丰富的工作经验与能力，对提升公司产品的市场竞争力、国际影响力以及海外市场业务的开拓起到了重要作用。本激励计划将发挥重要作用的外籍员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。

（二）公司薪酬与考核委员会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予 284.90 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 28,439.76 万股的 1.002%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与本激励计划的，由董事会对授予数量作出相应调整，包括将离职员工或放弃参与员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配、调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
1、董事、高级管理人员					
张聪颖	董事、副总经理、董秘	中国	10.00	3.51%	0.035%
王俊宝	财务总监	中国	7.00	2.46%	0.025%

高海	副总经理、高级运营总监	中国	5.00	1.76%	0.018%
丁立	董事、高级总监	中国	4.00	1.40%	0.014%
王雪荣	董事、主管	中国	1.00	0.35%	0.004%
董事、高级管理人员小计			**27.00**	**9.48%**	**0.095%**
2、其他激励对象					
中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员——中国籍员工（148 人）			157.60	55.32%	0.554%
中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员——外籍员工（32 人）			100.30	35.21%	0.353%
其他激励对象小计			**257.90**	**90.52%**	**0.907%**
合计			**284.90**	**100.00%**	**1.002%**

注 1：上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%；

注 2：上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致；

注 3：激励对象含外籍员工，均任职于公司关键岗位在经营管理方面起到重要作用，对该等人员实施激励符合公司当前实际情况和未来发展需要，具有合理性和必要性；

注 4：本次激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、 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。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本文所指“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如中国证监会及深圳证券交易所关于上市公司董事、高级管理人员不得买卖本公司股份的期间的规定发生了变化，

则本激励计划激励对象被授予的第二类限制性股票不得归属的期间将根据修改后的相关规定执行。

本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 48 个月后的首个交易日至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内因未达到归属条件的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

四、本激励计划的禁售规定

激励对象通过本次限制性股票激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市规则》《管理办法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事、高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（三）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员或激励对象持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为 17.99 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 17.99 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予的限制性股票的授予价格的定价基准日为本激励计划草案公布日。本激励计划授予的限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

（一）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，为 17.99 元/股；

（二）本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）的 50%，为 17.78 元/股。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生以下任一情形：

1．最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2．最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3．上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4．法律法规规定不得实行股权激励的；

5．中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

1．最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2．最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3．最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4．具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5．法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6．中国证监会认定的其他情形。

二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（一）公司未发生以下任一情形：

1．最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2．最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3．上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4．法律法规规定不得实行股权激励的；

5．中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

1．最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2．最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3．最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4．具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5．法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6．中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第（二）条规定的不得被授予限制性股票的情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象满足各归属期任职期限要求：

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须在公司任职满 12 个月以上。

（四）满足公司层面业绩考核要求：

本激励计划在 2026 年-2029 年会计年度中，对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的归属安排及公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026-2027 年	达到以下两项考核目标之一： （1）2026-2027 年营业收入累计不低于 70.00 亿元； （2）2026-2027 年净利润累计不低于 15.45 亿元。
第二个归属期	2026-2028 年	达到以下两项考核目标之一： （1）2026-2028 年营业收入累计不低于 115.00 亿元； （2）2026-2028 年净利润累计不低于 24.85 亿元。
第三个归属期	2026-2029 年	达到以下两项考核目标之一： （1）2026-2029 年营业收入累计不低于 185.00 亿元； （2）2026-2029 年净利润累计不低于 37.45 亿元。

注 1：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入；上述“净利润”指经审计的剔除股份支付影响后的归属于上市公司股东的净利润；
注 2：上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（五）个人绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。本激励计划项下，首次归属对应的考核期间为自授予日起算的 24 个月，第二次归属、第三次归属对应的考核期间依次为接续前一考核期间后的 12 个月、12 个月。

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，按作废失效处理，不可递延至下一考核期间。

激励对象的绩效考核结果根据上一考核期间考核得分划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的实际归属权益数量占授予权益总量的比例确定激励对象的实际归属：

上一考核期间考核得分 S	S≥85	70≤S<85	60≤S<70	S<60
归属系数（X）	100%	80%	60%	0%

在公司层面业绩考核达标及个人绩效考核得分对应的归属系数前提下，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×个人层面归属系数（X）。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

三、考核指标的科学性与合理性说明

公司主要从事智能电动沙发、智能电动床及其核心配件的研究、设计、开发、生产、销售及服务；公司秉承“让智能家居奢而不贵，无所不在”的使命，坚持创新、环保、安全、健康的设计理念和制造标准，深耕美国及国际市场多年，是全球智能电动沙发、智能电动床行业重要的供应商。

2025 年，公司实现营业收入 33.79 亿元人民币，同比增长 32.6%；归属于上市公司股东的净利润 8.57 亿元人民币，同比增长 25.56%。公司通过与核心客户建立成本分担机制，优先维护稳定的合作关系与市场份额，实现了收入的稳定，并展现出较强的经营韧性与执行能力。

根据国家统计局 2026 年 7 月 27 日发布的规上的企业数据，2026 年 1-6 月，家具制造业营业收入同比下降 8.6%，降幅较一季度收窄，仍维持负增长；利润总额同比下降 52.7%，利润端降幅明显大于收入端，反映行业在终端需求、价格竞争、渠道费用及运营效率等方面承压显著。

外部市场看，美国作为全球最重要的家具消费市场之一，2026 年上半年也未出现明显的全面复苏。根据美国商务部普查局数据，2026 年 6 月，美国零售和食品服务销售额环比增长 0.2%、同比增长 6.7%，但数据显示家具及家居用品门店表现明显弱于整体零售。相关行业媒体分析，美国消费者对于家具及家居用品等大额、耐用、可延后购买的品类仍较为谨慎，家居消费尚未形成持续增长动能。

2026 年上半年人民币兑美元累计升值约 3.10%。公司出口业务占比高，收入主要以美元结算，在汇率变动以及公司外币资产负债结构的共同作用下，对当期利润形成较大压力。

关税政策的持续调整与升级，以及汇率波动带来的压力，成为影响公司经营的两大核心因素。

为实现战略目标并保持现有竞争力，公司合理预测并兼顾本激励计划的目的，决定将 2026-2029 年度营业收入或净利润设为本次激励计划公司层面的业绩考核指标。营业收入指标能够真实反映公司的经营情况、市场情况，是预测企业经营业务拓展趋势的有效性指标。净利润能够真实反映公司的盈利能力、管理水平与企业未来的成长性。公司业绩指标具体数值的确定综合考虑了当前宏观经济环境、市场竞争情况、行业发展阶段、公司所处发展阶段及未来发展规划等相关因素，综合考虑了实现的可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象的工作绩效考核情况，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)/(P_1+P_2\times n)$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票数量；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P_0\div(1+n)$

其中：P_0 为调整前的授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

（二）配股

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)/[P_1\times(1+n)]$

其中：P_0 为调整前的授予价格；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司股本总额的比例）；P 为调整后的授予价格。

（三）缩股

$P=P_0\div n$

其中：P_0 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$P=P_0-V$

其中：P_0 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、限制性股票公允价值的计算方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例—授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于 2026 年 9 月 14 日对授予的 284.90 万股限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数如下：

（一）标的股价：36.04 元/股（公司 2026 年 9 月 14 日收盘价）；

（二）有效期：24 个月、36 个月、48 个月（分别为第二类限制性股票授予之日至每期归属日的期限）；

（三）历史波动率：31.48%、29.60%、27.54%（分别采用有效期对应期限创业板综指的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.24%、1.25%、1.33%（分别采用中国国债 2 年、3 年、4 年的收益率）；

（五）股息率：1.97%（采用公司近 12 个月股息率）。

二、预计限制性股票激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该费用将在本计划的实施过程中按归属比例进行分期确认。由本计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2026 年 10 月开始授予权益，则 2026 年-2030 年授予的限制性股票成本摊销情况见下表：

授予限制性股票份额（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）	2030 年（万元）
284.90	4,658.93	408.78	1,635.12	1,458.27	811.03	345.73

注 1：上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

注 2：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 公司及激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

1．最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2．最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3．上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4．法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5．中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行：

1．公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2．公司出现合并、分立等情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激

励对象可向负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象在上市公司及控股子公司内职务调动，但为公司或控股子公司的董事、高级管理人员、关键岗位员工或公司董事会认定的符合条件的其他激励对象，则其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（三）激励对象因退休而离职，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，作废失效，离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。若退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其已获授但尚未归属的限制性股票的相关事宜可按照返聘岗位的要求和本激励计划规定的程序进行。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附则

一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。

二、本激励计划的解释权归公司董事会。

常州匠心独具智能家居股份有限公司董事会

2026 年 9 月 14 日