# 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实施考核管理办法

常州匠心独具智能家居股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律法规和规范性文件以及《常州匠心独具智能家居股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，结合公司实际情况，特制定《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实施考核管理办法》（以下简称“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，从而提高管理绩效，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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、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。

## 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，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）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告。

（三）公司人力资源部、财务部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最终审核。

**五、绩效考评评价指标及标准**

（一）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：<br>（1）2026-2027 年营业收入累计不低于 70.00 亿元；<br>（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：<br>（1）2026-2028 年营业收入累计不低于 115.00 亿元；<br>（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：<br>（1）2026-2029 年营业收入累计不低于 185.00 亿元；<br>（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。

（二）个人层面绩效考核要求

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。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核期间为 2026-2029 年四个会计年度，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

## 七、考核程序

公司人力资源部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，保存考核结果，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。

## 八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、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，须当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

**九、附则**

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改，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本激励计划生效后实施。

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