

证券代码：603818

证券简称：曲美家居

公告编号：2024-050

## 曲美家居集团股份有限公司

### 2024 年股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事会成员保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

● 重要内容提示：

● 股权激励方式：股票期权

● 股份来源：向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

● 本激励计划拟授予的股票期权数量为 1,646.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 69,123.04 万股的 2.38%。其中，首次授予 1,346.00 万份，约占本激励计划公布时公司股本总额的 1.95%，约占本次授予股票期权总量的 81.77%；预留 300.00 万份，约占本激励计划公布时公司股本总额的 0.43%，约占本次授予股票期权总量的 18.23%。

#### 一、公司基本情况

（一）公司经中国证券监督管理委员会批准，公司于 2015 年 4 月 22 日在上海证券交易所挂牌上市。公司注册地为北京市顺义区南彩镇彩祥东路 11 号。公司主要从事中高档民用家具及配套家居饰品的设计、生产和销售，为消费者提供整体家居解决方案。

#### （二）近三年主要业绩情况

单位：元/人民币

主要会计数据	2023年	2022年	2021年
营业收入	4,027,760,104.41	4,852,501,484.56	5,073,255,641.21
境内营业收入 <sup>注</sup>	1,229,018,768.29	1,425,768,216.23	1,861,181,595.95
归属于上市公司股东的净利润	-304,181,026.11	36,957,336.85	177,908,525.50
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-286,925,921.27	-25,596,163.40	147,605,725.25

主要会计数据	2023年	2022年	2021年
经营活动产生的现金流量净额	773,092,089.69	418,237,118.78	441,139,642.35
	2023年	2022年	2021年
归属于上市公司股东的净资产	1,900,997,582.33	2,194,390,004.16	2,017,956,666.29
总资产	6,956,573,300.99	7,625,832,001.51	7,640,936,989.88
每股净资产	3.25	3.74	3.28
主要财务指标	2023年	2022年	2021年
基本每股收益（元/股）	-0.52	0.06	0.31
加权平均净资产收益率（%）	-14.85	1.71	8.44

注：境内收入为公司年报分部信息中曲美分部的营业收入

### （三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况

#### 1、董事会构成

公司现任董事 11 名，分别是：赵瑞海先生、赵瑞宾先生、赵瑞杰先生、吴娜妮女士、谢文斌先生、饶水源先生、孙海凤女士、刘松先生、陈燕生先生、何法润先生、吴桐女士。

#### 2、监事会构成

公司现任监事 3 名，分别是：户娜娜女士、曹鹏飞先生和职工代表监事王近女士。

#### 3、高级管理人员构成

公司现任高级管理人员 5 人，分别是：赵瑞海先生、赵瑞杰先生、谢文斌先生、孙海凤女士、孙潇阳先生。

## 二、本激励计划的目的与原则

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、中层管理人员及核心骨干的积极性，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，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

## 三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用股票期权的激励方式，股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

#### **四、期权激励计划拟授出的权益数量**

本激励计划拟授予的股票期权数量为1,646.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额69,123.04万股的2.38%。其中，首次授予1,346.00万份，约占本激励计划公布时公司股本总额的1.95%，约占本次授予股票期权总量的81.77%；预留300.00万份，约占本激励计划公布时公司股本总额的0.43%，约占本次授予股票期权总量的18.23%。

2022年，公司实施限制性股票激励计划，截至本激励计划披露日，尚有251.80万股限制性股票在有效期内。公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

#### **五、激励对象的确定依据和范围**

##### **（一）激励对象的确定依据**

##### **1、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》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。

##### **2、激励对象确定的职务依据**

本激励计划激励对象为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（不包括公司独立董事、监事及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）。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

##### **（二）激励对象的范围及分配**

本激励计划涉及的激励对象共计91人，包括：公司董事、高级管理人员、公司中层管理人员、公司核心骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事，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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

### （三）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，通过公司网站或其他途径公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

### （四）激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占公告日股本总额的比例
1	谢文斌	董事、副总经理	35.00	2.13%	0.05%
2	饶水源	董事	18.00	1.09%	0.03%
3	孙海凤	董事、财务总监	35.00	2.13%	0.05%
4	孙潇阳	董事会秘书	35.00	2.13%	0.05%
董事、高管合计			123.00	7.47%	0.18%
中层管理人员及核心骨干（87人）			1,210.00	74.30%	1.77%
预留部分			300.00	18.23%	0.43%
合计			<b>1,646.00</b>	<b>100.00%</b>	<b>2.38%</b>

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。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数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

## 六、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

### （一）股票期权的行权价格

本激励计划授予（含预留授予）股票期权的行权价格为每份3.56元，即满足授权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份3.56元的价格购买1股公司股票的权利。

## **（二）股票期权的行权价格的确定方法**

股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为每股 3.40 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为每股 3.56 元。

## **七、本激励计划的相关时间安排**

### **（一）本激励计划的有效期**

本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 84 月。

### **（二）本激励计划的授予日**

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对授予部分激励对象进行股票期权授予并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授权的股票期权失效。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

### **（三）本激励计划的等待期**

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授予，则该部分等待期分别为自授予日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授予，则该部分等待期分别为自授予日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

### **（四）本激励计划的可行权日**

1、本激励计划的激励对象自等待期满后 方可开始行权，可行权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行权：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(3) 自可能对本 公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，以相关规定为准。

2、本激励计划首次授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权数量占首次授予总量的比例
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自授予之日起60个月后的首个交易日起至授予之日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%

若本激励计划预留部分的股票期权在 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予股票期权的行权期、各期行权时间安排、行权比例与首次授予部分一致；若本激励计划预留部分的股票期权在 2024 年度第三季度报告披露后授予，则预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权数量占预留授予数量的比例
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月	25%

	月内的最后一个交易日当日止	
第四个行权期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，相关权益不得递延至下期。

#### （五）本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，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；减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

3、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。

### 八、本激励计划的授予条件与行权条件

#### （一）股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授权条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

1、公司未发生如下任一情形：

（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。

1、激励对象未发生如下任一情形：

(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) 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、公司未发生如下任一情形：

(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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

### 3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权考核年度为 2024-2028 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2023 年营业收入为基数，授予股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024 年	以 2023 年境内营业收入为基数，2024 年境内营业收入实现正增长 <sup>(注)</sup>
第二个行权期	2025 年	以 2024 年境内营业收入为基数，2025 年境内营业收入增长率不低于 10.00%
第三个行权期	2026 年	以 2025 年境内营业收入为基数，2026 年境内营业收入增长率不低于 10.00%
第四个行权期	2027 年	以 2026 年境内营业收入为基数，2027 年境内营业收入增长率不低于 10.00%
第五个行权期	2028 年	以 2027 年境内营业收入为基数，2028 年境内营业收入增长率不低于 10.00%

注：境内收入为公司年报分部信息中曲美分部的营业收入，下同。

若本激励计划预留部分的股票期权在 2024 年第三季度报告披露前授予，则考核年度与考核指标与首次授予部分相同，若本激励计划预留部分的股票期权在 2024 年度第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2025 年—2028 年四个会计年度，授予股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025 年	以 2024 年境内营业收入为基数，2025 年境内营业收入增长率不低于 10.00%

第二个行权期	2026 年	以 2025 年境内营业收入为基数，2026 年境内营业收入增长率不低于 10.00%
第三个行权期	2027 年	以 2026 年境内营业收入为基数，2027 年境内营业收入增长率不低于 10.00%
第四个行权期	2028 年	以 2027 年境内营业收入为基数，2028 年境内营业收入增长率不低于 10.00%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

#### 4、个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司《2024年股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，依照激励对象的考评结果确定其行权的比例。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
行权比例	100%		80%	0%

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

#### （三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定，分为两个层面：公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系为境内营业收入增长率，是反映公司经营状况和市场价值的成长性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设置业绩考核目标为以 2023 年境内营业收入为基数，2024 年境内营业收入实现正增长；2025-2028 年，每年境内营业收入同比增长率不低于 10%。以上业绩目标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素制定，本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面业绩考核外，公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核，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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，我们认为本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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 九、本激励计划的股票期权激励计划的调整方法和程序

### （一）股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，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，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、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： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 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）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 2、配股

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

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $P_1$ 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总股本的比例）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 为缩股比例（即1股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

### （二）股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，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、派息等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、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： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  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； $P$  为调整后的行权价格。

#### 2、配股

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

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $P_1$  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公司总股本的比例）； $P$  为调整后的行权价格。

#### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  为缩股比例； $P$  为调整后的行权价格。

#### 4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $V$  为每股的派息额； $P$  为调整后的行权价格。  
经派息调整后， $P$  仍须大于 1。

#### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

### **（三）本激励计划调整的程序**

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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。

## **十、股权激励计划的实施程序**

### **（一）本激励计划的生效程序**

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审

议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权和注销事宜。

3、监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或其他途径公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3（含）以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销事宜。

## （二）股票期权的授权程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事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进行审议并公告。

监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3、公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内对授予部分激励对象进行股票期权授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划，根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

6、公司授予股票期权后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

### **（三）股票期权的行权程序**

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行使股票期权的条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

2、公司应当向证券交易所提出行权申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

3、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

4、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

公司可以根据实际情况向激励对象提供统一或自主行权方式。

### **（四）本激励计划的变更程序**

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

(1) 导致提前行权的情形；

(2) 降低行权价格的情形。

公司应及时履行公告义务；监事会应就变更后的方案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独立意见。

律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(五) 本激励计划的终止程序

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的，终止实施本激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2、激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的，公司不再继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益终止行使。

3、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

4、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

5、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律、法规和规范性文件的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

6、本激励计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。

7、公司注销股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理注销事宜。

8、公司终止实施本激励计划，自决议公告之日起3个月内，不再审议和披露股权激励计划草案。

## 十一、公司/激励对象各自的权利义务

### (一) 公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本

激励计划规定的原则，注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

2、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

7、若激励对象因触犯法律、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，经公司董事会批准，公司可以注销激励对象尚未行权的股票期权；情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

## **（二）激励对象的权利与义务**

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源应当为激励对象合法自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

5、激励对象承诺，若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行使权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。



6、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

## 十二、公司/激励对象发生异动的处理

### （一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

（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；

（6）公司董事会认为需要终止股权激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

（1）公司实际控制人或控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立的情形。

3、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合股票期权授权条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理；激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

### （二）激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会

可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，认定激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并根据公司统一安排注销处理。

(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) 成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

3、激励对象因辞职、公司裁员而离职、劳动合同期满而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

4、激励对象因退休而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

5、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) 激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

(2) 激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

6、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象因执行职务身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

(2) 激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

7、其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 十三、股权激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### (一) 股票期权价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《企业会计准则第 11 号——股份支付》和 2017 年 3 月 31 日修订发布了《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择二叉树模型来计算期权的公允价值，并于 2024 年 5 月 29 日用该模型对首次授予的股票期权进行测算，具体参数选取如下：

1、标的股价：3.38 元/股（假设首次授予日公司收盘价为元/股）

2、有效期分别为：24 个月、36 个月、48 个月、60 个月、72 个月（股票期权授予之日至每期行权日的期限）

3、历史波动率：38.9685%、40.7487%、40.6647%、38.8078%、39.3898%（分别采用公司个股最近 24 个月、36 个月、48 个月、60 个月、72 个月的波动率）

4、无风险利率：1.832%、1.9391%、2.0212%、2.0871%、2.1752%（分别采用国债 2 年期、3 年期、4 年期、5 年期、6 年期利率）

5、股息率：0%（采用公司最近 1 年的股息率）

#### (二) 股票期权费用的摊销

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设首次授予日为 2024 年 6 月中，根据中国会计准则要求，本激励计划授

予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票 期权数量（万 份）	需摊销的总费 用（万元）	2024年 （万元）	2025年 （万元）	2026年 （万元）	2027年 （万元）	2028年 （万元）	2029年 （万元）
1,346.00	1,303.98	289.05	432.18	281.27	176.80	95.89	28.79

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授予日各参数取值、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权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。若考虑本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，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。

特此公告。

曲美家居集团股份有限公司董事会

二〇二四年五月二十九日