

证券简称：富安娜

证券代码：002327

深圳市富安娜家居用品股份有限公司
第六期限制性股票激励计划
(草案) 摘要 (更新后)

2023 年 9 月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划草案不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本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，导致不符合授予限制性股票或限制性股票解除限售安排的，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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

1、本激励计划依据《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》及其他有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及深圳市富安娜家居用品股份有限公司（以下简称“富安娜”或“公司”、“本公司”）《公司章程》制订。

2、本公司不存在《上市公司股权激励管理办法》中“第七条”规定的不得实行股权激励的情形。

（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。

3、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》中“第八条”规定的不得成为激励对象的情形。

4、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 12,000,000 股，约占

本激励计划公布时公司股本总额 827,174,699 股的 1.45%。其中：首次授予 9,600,000 股，约占本激励计划公布时公司股本总额 827,174,699 股的 1.16%，占本次授予限制性股票总量的 80%；预留 2,400,000 股，约占本激励计划公布时公司股本总额 827,174,699 股的 0.29%，占本次授予限制性股票总量的 20%。本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利或股票拆细、缩股、配股等事宜，限制性股票的数量将做相应的调整。

5、本激励计划授予的限制性股票授予价格为 4.40 元，授予价格不低于本计划草案公布前 1 个交易日及前 120 个交易日公司股票交易均价 50%的较高者。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利或股票拆细、缩股、派息、配股等事宜，限制性股票的授予价格将做相应的调整。

6、本激励计划的有效期为限制性股票首次授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止。本激励计划有效期为限制性股票首次授予之日起 60 个月。

本计划授予的限制性股票自授予登记完成之日起满 12 个月后，满足解除限售条件的，激励对象可以在未来 36 个月内按 30%：30%：40%的比例分三期解除限售。

预留限制性股票自授予登记完成之日起满 12 个月后，满足解除限售条件的，激励对象可以在未来 36 个月内按 30%：30%：40%的比例分三期解除限售。

7、激励对象只有在规定的考核年度达成公司业绩目标，个人绩效考核等级为合格以上，才可按照规定的比例解除限售。本激励计划中，限制性股票解除限售的公司业绩条件为：

解除限售期	业绩考核目标
第一次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 1%； 2、以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2023 年净资产收益率增长率不低于 2%。
第二次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 2.01%； 2、以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2024 年净资产收益率增长率不低于 4.06%。
第三次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 3.03%； 2、以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2025 年净资产收益率增长率不低于 6.12%。

目前 A 股上市公司共有四家家纺主业公司，分别为富安娜、罗莱生活、水星家纺、梦洁股份，由于从公开披露可观察到梦洁股份有主业调整的情况，因此，同行可比上市公司为罗莱生活和水星家纺。下表为同行业两家上市公司平均净资产收益率的情况：

项目	2020 年	2021 年	2022 年
单位：%	行业平均数	行业平均数	行业平均数
净资产收益率	13.00%	15.99%	12.03%

8、业绩条件设置的合理性说明：

1) 具备公平性和激励有效性

公司是以研发设计、创新驱动的消费品牌公司，研发设计人员、渠道业务人员是公司主营业务持续增长的核心团队，公司历次股权激励计划均根据公司经营特点来进行有效的激励，公司历次董事、高管人员的获授激励股份比例小，也没有对公司大股东授予股份，公司的股权激励政策公平、公正，符合公司业务发展情况，且兼顾激励效果和促进公司竞争力的提升。

2) 在市场化的角度下提升公司的长期竞争力

公司业绩指标之一为营业收入增长率，能反映企业稳健的成长性，具体数值综合考虑了未来宏观经济环境、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，公司为本激励计划设定了以 2022 年营业收入为基数，2023 年-2025 年营业收入增长率分别不低于 1%、2.01%、3.03%。公司要持续走高质量发展之路，以品牌力的持续提升为主要核心定位，在规模稳健发展的情况下，将在产品升级、深化门店零售管理和全链条精细化管理方面持续投入和提升，在目前宏观经济周期和行业竞争格局下，强调差异化发展，包括高端产品力的差异化和渠道精细化，通过差异化发展不断提升行业核心竞争力来为股东创造更长远的价值。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密且更加积极发展的绩效考核体系，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。

3) 关注业绩稳健发展和股东回报

公司业绩指标之二为净资产收益率，综合考虑了业绩稳健的成长性和现金分红水平，家纺行业的可比行业的净资产收益率总体表现较好，可比基数较高，公司为本激励计划设定了以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2023 年-2025 年的净资产收益率的增长率分别不低于 2%、4.06%、6.12%。

9、本计划的激励对象包括公司部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术(业务)骨干，不包括公司独立董事、监事。本计划首次授予的激励对象总人数为 163 人，占公司截至 2023 年 9 月 27 日在册员工总人数 4102 人的 3.97%。

预留限制性股票激励对象的确定依据参照首次授予的依据确定。公司应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象。

10、公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取的有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，且不为其贷款提供担保。

11、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：公司股东大会审议通过。

12、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会就本激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行

审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见书。公司董事会对符合条件的激励对象授予限制性股票，并完成登记、公告等相关程序。

13、公司审议本激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

14、本激励计划实施后将不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

目录

第一章	释义	8
第二章	实施激励计划的目的	9
第三章	激励对象的确定依据和范围	9
	一、激励对象的确定依据	9
	二、激励对象的范围	9
	三、首次授予的激励对象的核实	10
	四、激励对象的人员名单及分配情况	10
第四章	本激励计划具体内容	11
	一、激励计划的股票来源	11
	二、拟授予的限制性股票数量	11
	三、激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售日、禁售期	11
	四、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法	14
	五、限制性股票的授予与解除限售条件	14
	七、限制性股票的回购注销	19
	八、限制性股票会计处理、公允价值的测算与费用摊销	21
	九、激励计划对公司现金流的影响	23
第五章	本激励计划的变更、终止	24
	一、本激励计划的终止	24
	三、激励对象个人情况变化的处理方式	25
第六章	公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	26
第七章	附则	26

第一章 释义

富安娜、本公司、公司	指	深圳市富安娜家居用品股份有限公司。
本激励计划、本计划	指	上市公司以本公司股票为标的，对其董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励。
限制性股票	指	激励对象按照股权激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票。
激励对象	指	按照本计划规定获得限制性股票的公司部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术（业务）骨干。
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。
限售期	指	股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间。
解除限售日	指	本计划规定的解除限售条件满足后，激励对象持有的限制性股票解除限售之日。
授予价格	指	上市公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得上市公司股份的价格。
解除限售条件	指	激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件。
《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》。
《公司章程》	指	《深圳市富安娜家居用品股份有限公司章程》。
《考核管理办法》	指	《深圳市富安娜家居用品股份有限公司第六期限制性股票激励计划实施考核管理办法》。
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会。
深交所	指	深圳证券交易所。
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司。
元	指	人民币元。

第二章 实施激励计划的目的

本激励计划的目的为：

一、进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司和控股子公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术(业务)骨干激励约束机制，充分调动其积极性，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，促进公司持续、稳健、快速的发展；

二、进一步深化内部改革，完善目标考核制度，激发公司及控股子公司管理团队和核心技术(业务)骨干的动力和创造力，保证公司战略的顺利实施；

三、有利于吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，满足公司对核心技术人才和管理人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的高质量稳健发展注入新的动力。

第三章 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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象包括公司部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术（业务）骨干。本激励计划的激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

激励对象中，公司高级管理人员必须已经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

二、激励对象的范围

（一）首次授予的激励对象的范围

本计划首次授予的激励对象共计 163 人，占公司截至 2023 年 9 月 27 日在册员工总人数 4102 人的 3.97%。激励对象人员包括公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术(业务)骨干共 161 人。

（二）预留激励对象的确定

预留激励对象的确定依据参照首次授予的依据确定，公司应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象。

三、首次授予的激励对象的核实

- 1、公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。
- 2、公司监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。
- 3、公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

四、激励对象的人员名单及分配情况

（备注：下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。）

姓名	职位	获授的限制性股票数量（万股）	获授限制性股票占授予总量的比例	获授限制性股票占当前总股本比例
林汉凯	（董事）	32	2.67%	0.04%
王魁	（副总经理、财务总监）	20	1.67%	0.02%
中层管理人员 核心技术(业务)骨干 （共计 161 人）		908	75.67%	1.10%
预留限制性股票		240	20%	0.29%
合计		1200	100%	1.45%

第四章 本激励计划具体内容

一、激励计划的股票来源

本计划股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

二、拟授予的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 12,000,000 股，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公布时公司股本总额 827,174,699 股的 1.45%，股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。其中：首次授予 9,600,000 股，约占本激励计划公布时公司股本总额 827,174,699 股的 1.16%，占本次授予限制性股票总量的 80%；预留 2,400,000 股，约占本激励计划公布时公司股本总额 827,174,699 股的 0.29%，占本次授予限制性股票总量的 20%。

除本激励计划外，公司还有两期限制性股票股权激励计划尚在有效期内。连同本激励计划，公司目前尚在有效期的股权激励计划所涉公司股票情况如下：

	所涉及股票数量（万股）	占目前总股本比例（%）
第四期限制性股票激励计划	420	0.51
第五期限制性股权激励计划	1200	1.45
第六期限制性股权激励计划	1200	1.45
合计	2820	3.41

如上表所示，连同本激励计划，公司目前尚在有效期的股权激励计划所涉公司股票占公司目前股本总额的比例不超过 10%。

三、激励计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售日、禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期限为 60 个月，自限制性股票首次授予之日起计算。

2、授予日

本激励计划授予日在本计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。

授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象就本激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见书。公司董事会对符合条件的激励对象授予限制性股票，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日，且不得为下列期间：（1）定期报告公布前 30 日；（2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；（3）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

**本计划所指“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”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。*

3、限售期

限制性股票授予后即行锁定。激励对象首次获授的限制性股票适用不同的限售期，分别为 12 个月、24 个月和 36 个月，预留限制性股票适用的限售期分别为 12 个月、24 个月和 36 个月，限售期均自各自的授予日起计算。

4、解除限售时间安排

公司首次授予的限制性股票的解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占首次授予限制性股票数量比例
第一次解除限售	自首次授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二次解除限售	自首次授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解除限售	自首次授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当	40%

	日止	
--	----	--

预留限制性股票的解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占预留授予限制性股票数量比例
第一次解除限售	自预留限制性股票授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二次解除限售	自预留限制性股票授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解除限售	自预留限制性股票授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在解除限售期间，公司为满足解除限售条件的激励对象办理相关事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象所获限制性股票解除限售后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》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%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份，在申报离任六个月后的十二月内通过深交所挂牌交易本公司股份数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超 50%。

（2）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。

（3）在本激励计划的有效期内，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》中对公司董事和高级管理人员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《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。

四、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、授予价格

本计划首次授予的限制性股票授予价格为每股 4.40 元。

2、授予价格的确定方法

本次首次授予的限制性股票授予价格取下列两个价格中的较高者：

（1）本计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价 8.80 元/股的 50%，即 4.40 元/股；

（2）本计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价 8.51 元/股的 50%，即 4.26 元/股。

3、预留限制性股票授予价格的确定方法

董事会决定预留限制性股票的授予价格，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：

（1）董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

（2）董事会决议公布前 120 个交易日的公司股票交易均价的 50%。

五、限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（1）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的；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的；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。

2、限制性股票的解除限售条件

激励对象已获授的限制性股票解除限售除满足上述授予条件中第（1）、（2）项的相关条件外，必须同时满足如下条件：

（1）公司业绩考核要求

公司解除限售前一年度业绩考核要求：本计划在 2023 年-2025 年会计年度中，分年度进行业绩考核，限制性股票解除限售的公司业绩条件为：

解除限售期	业绩考核目标
第一次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 1%； 2、以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2023 年净资产收益率增长率不低于 2%。
第二次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 2.01%； 2、以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2024 年净资产收益率增长率不低于 4.06%。
第三次解除限售	公司需满足下列两个条件之一：

售	1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 3.03%； 2、以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2025 年净资产收益率增长率不低于 6.12%。
---	---

目前 A 股上市公司共有四家家纺主业公司，分别为富安娜、罗莱生活、水星家纺、梦洁股份，由于从公开披露可观察到梦洁股份有主业调整的情况，因此，同行可比上市公司为罗莱生活和水星家纺。下表为同行业两家上市公司平均净资产收益率的情况：

项目	2020 年	2021 年	2022 年
单位：%	同行业平均数	同行业平均数	同行业平均数
净资产收益率	13.00%	15.99%	12.03%

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例申请解除限售；反之，若解除限售条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。

（2）个人绩效考核要求

根据《考核管理办法》，激励对象所持限制性股票只有在上一年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才可解除限售，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照优、良、合格和不合格四个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可解除限售比例如下：

考核分数	分数 \geq 95	85 \leq 分数 $<$ 95	75 \leq 分数 $<$ 85	分数 $<$ 75
考核等级	优	良	合格	不合格
可解除限售比例	100%			0%

若达到解除限售条件，激励对象根据考核结果按照本激励计划的相关规定对该期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售；未达解除限售条件的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

3、业绩考核指标设置的合理性分析

1) 具备公平性和激励有效性

公司是以研发设计、创新驱动的消费品牌公司，研发设计人员、渠道业务人员是公司主营业务持续增长的核心团队，公司历次股权激励计划均根据公司经营特点来进行有效的激励，公司历次董事、高管人员的获授激励股份比例小，也没有对公司大股东授予股份，公司的股权激励政策公平、公正，符合公司业务发展情况，且兼顾激励效果和促进公司竞争力的提升。

2) 在市场化的角度下提升公司的长期竞争力

公司业绩指标之一为营业收入增长率，能反映企业稳健的成长性，具体数值综合考虑了未来宏观经济环境、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，公司为本激励计划设定了以 2022 年营业收入为基数，2023 年-2025 年营业收入增长率分别不低于 1%、2.01%、3.03%。公司要持续走高质量发展之路，以品牌力的持续提升为主要核心定位，在规模稳健发展的情况下，将在产品升级、深化门店零售管理和全链条精细化管理方面持续投入和提升，在目前宏观经济周期和行业竞争格局下，强调差异化发展，包括高端产品力的差异化和渠道精细化，通过差异化发展不断提升行业核心竞争力来为股东创造更长远的价值。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密且更加积极发展的绩效考核体系，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。

3) 关注业绩稳健发展和股东回报

公司业绩指标之二为净资产收益率，综合考虑了业绩稳健的成长性和现金分红水平，家纺行业的可比行业的净资产收益率总体表现较好，可比基数较高，公司为本激励计划设定了以同行业上市公司 2022 年平均净资产收益率为基数，公司 2023 年-2025 年的净资产收益率的增长率分别不低于 2%、4.06%、6.12%。

六、限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或增发等事项，应对限

制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（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。

（2）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。

（3）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总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予数量不做调整。

2、授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股或增发等事项，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：

（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。

（2）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀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。

（3）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀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。

（4）配股

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

其中：P₀为调整前的授予价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂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总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予价格不做调整。

3、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和价格。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董事会出具专业意见。因其他原因需要调整限制性股票数量、价格或其他条款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

七、限制性股票的回购注销

公司按本计划规定回购注销限制性股票时，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购数量及回购价格进行调整的除外。

1、限制性股票回购数量的调整方法

若限制性股票在授予后，公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股

票拆细、缩股、配股或增发等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票及基于此部分获得的其他富安娜股票进行回购。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。

（2）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。

（3）配股

公司在发生配股的情况下，限制性股票回购数量不做调整。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票回购数量不做调整。

2、限制性股票回购价格的调整方法

若限制性股票在授予后，公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股或增发等影响公司股票价格进行除权、除息处理的情况时，公司按下列约定对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应调整，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。

(2) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀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。

(3) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀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。

(4) 配股

公司在发生配股的情况下，限制性股票回购价格不做调整。

(5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票回购价格不做调整。

3、限制性股票回购数量或回购价格的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量或回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后，应及时公告。因其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

4、限制性股票回购注销的程序

公司因本计划的规定实施回购时，应及时召开董事会审议回购方案，并依法将回购方案提交股东大会批准。律师事务所应当就回购方案是否符合法律、行政法规、《管理办法》的规定和股权激励计划的安排出具专业意见。随后，公司应向交易所申请解除限售该等限制性股票，在解除限售后三十个工作日内公司将回购款项支付给激励对象并于证券登记公司完成相应股份的过户；在过户完成后的合理时间内，公司注销该部分股票。

八、限制性股票会计处理、公允价值的测算与费用摊销

（一）限制性股票的会计处理

1、授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积—股本溢价。

2、解除限售日前的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在解除限售日前的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用和资本公积（其它资本公积），不确认其后续公允价值变动。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的资本公积（其它资本公积）；如果全部或部分股票未被解除限售，则由公司按照授予价格进行回购注销，并按照会计准则及相关规定处理。

（二）限制性股票公允价值的计算方法及参数合理性

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，对于一次性授予分期解除限售的限制性股票，其费用应在解除限售期内，以对解除限售数量的最佳估计为基础，按照授予日的公允价值，计入各年度相关成本或费用，且该成本费用应在经常性损益中列示。

1、S0：授予日价格等于 8.80 元（假设以 2023 年 9 月 27 日收盘价作为授予日市场价格进行测算，最终授予日价格以实际授予日收盘价为准）；

2、X：授予价格等于 4.40 元；

根据测算，公司首次授予的 960 万股限制性股票的总成本为 4,224 万元。具体的测算结果如下表所示：

解除限售期 (解除限售比例)	各期解除限售股数 (万股)	每份限制性股票 公允价值 S0-X (元)	限制性股票成本 (万元)
第一次解除限售 (30%)	288	4.40	1267.20

第二次解除限售 (30%)	288	4.40	1267.20
第三次解除限售 (30%)	384	4.40	1689.60
合计	960	4.40	4224.00

（三）限制性股票费用的摊销

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可解除限售限制性股票数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合本计划规定的解除限售条件且在各解除限售期内全部解除限售，则该等公允价值总额作为本次激励计划的总成本将在股权激励计划的实施过程中按照解除限售比例分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的股份公允价值为准。

假设公司 2023 年 11 月首次授予限制性股票，根据测算，2023-2026 年首次授予限制性股票成本摊销情况见下表：

年份	2023 年	2024 年	2025	2026 年	合计
各年摊销限制性股票费用 (万元)	205.33	2358.40	1144.00	516.27	4224.00

本计划的股权激励成本在经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对本计划有效期内公司各年度净利润有所影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股权激励计划将有效促进公司发展，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。

本预测是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。

九、激励计划对公司现金流的影响

若激励对象全额认购本激励计划首次授予的 960 万股限制性股票，则公司将向激励对象发行 960 万股本公司股份，所募集资金为 4,224 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

第五章 本激励计划的变更、终止

一、本激励计划的终止

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形。
- 3、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；
- 4、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；
- 5、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；
- 6、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 7、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现上述情形时，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。公司在股东大会审议激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过；公司在股东大会审议通过激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。

二、本激励计划的变更

公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过；公司对已通过股东大会审议的激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- （一）导致提前解除限售的情形；

（二）降低授予价格的情形。

三、激励对象个人情况变化的处理方式

（一）激励对象在公司内发生正常职务变更，其获授的限制性股票完全按照本计划相关规定进行。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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、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；
- 6、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。
- 7、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；
- 8、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象因辞职、公司裁员而不在公司担任相关职务，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

（四）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

（五）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

（七）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第六章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划、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、或限制性股票授予协议相关的争议或纠纷，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。

第七章 附则

一、本计划在公司股东大会审议通过后生效；

二、本计划由公司董事会负责解释。

深圳市富安娜家居用品股份有限公司

董事会

2023年9月29日