

江苏共创人造草坪股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏共创人造草坪股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件以及《江苏共创人造草坪股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定《江苏共创人造草坪股份有限公司 2024 年股票期权与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，从而提高管理绩效水平，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次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、总监级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、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）。

四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导对激励对象的考核工作。

2、公司绩效考核委员会负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

3、公司绩效考核委员会相关部门（如人力资源部、财务部）负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

4、公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标与标准

1、公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权与限制性股票，考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。首次授予的股票期权与限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	对应考核年度	营业收入定比 2023 年增长率		净利润定比 2023 年增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权/解除限售期	2024 年	20%	15%	15%	10%
第二个行权/解除限售期	2025 年	44%	30%	32%	21%
第三个行权/解除限售期	2026 年	73%	45%	52%	33%
指标		指标完成度		指标对应系数	
营业收入定比 2023 年增长率（A）		A≥Am		X=1	
		An≤A<Am		X=A/Am	
		A<An		X=0	
净利润定比 2023 年增长率（B）		B≥Bm		Y=1	
		Bn≤B<Bm		Y=B/Bm	
		B<Bn		Y=0	
公司层面行权/解除限售比例（M/P）		X×50%+Y×50%			

注：1、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的公司合并报表营业收入为准。
2、上述“净利润”以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

若预留部分股票期权/限制性股票在2024年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权/限制性股票在2024年第三季度报告披露后授予，则预留部分的股票期权/限制性股票的考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度

业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	对应考核年度	营业收入定比 2023 年增长率		净利润定比 2023 年增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权/解除限售期	2025 年	44%	30%	32%	21%
第二个行权/解除限售期	2026 年	73%	45%	52%	33%
指标		指标完成度		指标对应系数	
营业收入定比 2023 年增长率（A）		A ≥ Am		X=1	
		An ≤ A < Am		X=A/Am	
		A < An		X=0	
净利润定比 2023 年增长率（B）		B ≥ Bm		Y=1	
		Bn ≤ B < Bm		Y=B/Bm	
		B < Bn		Y=0	
公司层面行权/解除限售比例（M/P）		X × 50%+Y × 50%			

注：1、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

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期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购，回购价格为授予价格。

2、个人层面绩效考核要求

本激励计划激励对象个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据以下绩效考核结果表中对个人层面行权/解除限售比例确定激励对象的实际行权/解除限售的股份数量：

绩效评分	S	A	B	C	D
个人层面行权/解除限售比例 (N/Q)	100%			50%	0%

若当年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=公司层面行权/解除限售比例 (M/P) × 个人层面行权/解除限售比例 (N/Q) × 个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度；激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购，回购价格为授

予价格。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司绩效考核委员会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

1、考核结果反馈与申诉

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可按照公司绩效考核相关制度规定的对象相应进行反馈，公司绩效考核委员会需在一周内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，人力资源部需保留所有考核结果，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制定、解释及修订。

2、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。

3、本办法须经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江苏共创人造草坪股份有限公司董事会

2024 年 7 月 8 日