

江苏共创人造草坪股份有限公司

2024 年中长期激励计划

第一章 总则

第一条 目的

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，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务骨干人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，江苏共创人造草坪股份有限公司（以下简称“共创草坪”或“公司”）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。

第二条 适用范围

（一）本制度的适用对象为公司 16 级及以上员工。

（二）本激励计划包括限制性股票、股票期权、增长分享三种激励形式，其中限制性股票和股票期权为股权激励，增长分享为现金激励。各激励形式适用的对象如下表所示。

	股权激励		现金激励
	股票期权	限制性股票	增长分享
19、20 级		√	√
17、18 级	√		√
16 级	√		

第三条 定义

- 限制性股票激励计划是指在满足《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（草案）》规定的授予条件下，激励对象以规定的价格认购公司增发的股票，该等股票设置一定期限的限售期，在满足《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（草案）》规定的解除限售条件且规定的限售期届满后方可解除

限售并流通。

2. 股票期权激励计划。股票期权是指在满足《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（草案）》规定的授予条件下，公司授权激励对象在满足规定的行权条件时，按照规定价格购买公司一定数量的股票，并按照相关规定持有或出售。
3. 增长分享激励计划。公司根据激励周期内基础利润和增量利润的达成情况，根据基础计提比例和增量计提比例，提取分享奖励，对激励对象进行激励的相关机制。
4. 基准授予额度。公司综合考虑激励对象的职级、岗位属性、薪酬水平、过往业绩等因素，所设定的激励对象在中长期激励计划中的基准授予额度，包括：限制性股票数量、股票期权数量、增长分享中的增长分享基准额度。
5. 解锁。限制性股票解除限售、股票期权行权均称为解锁。

第四条 中长期激励的原则

（一）多方共赢。本激励计划中的机制设计应有利于促进股东利益、公司利益和核心团队利益的共同增长。

（二）绩效相关。激励对象因其对公司业绩的贡献而获得回报，该原则决定了激励对象选择、业绩条件设置，以及兑现机制等。

（三）可持续性。本激励计划中的原则、策略、方法，应有利于后续中长期激励计划的可持续开展。

（四）可获得性。本计划根据不同层次的激励对象，设置差异化、组合式的激励机制，以及适当的业绩条件，提升激励对象的回报预期。

第五条 管理职责

（一）股东大会

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

（二）董事会

董事会是中长期激励计划（包括股权激励计划和增长分享计划）的执行管理机构，负责中长期激励计划的实施。董事会下设薪酬和考核委员会，负责拟订和修订中长期激励计

划并报董事会审议，董事会对中长期激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理中长期激励计划的其他相关事宜。

（三）公司绩效考核委员会

1. 编制和修订本计划；
2. 确认激励对象及激励额度；
3. 设置中长期激励的业绩条件；
4. 确认公司和激励对象的业绩成果；
5. 审查、批准年度激励总体分配额度及个人分配方案。

（四）人力资源部

人力资源部是中长期计划实施的支持部门。负责根据资格条件筛选激励对象候选人，并组织测算激励对象的基准授予额度。

（五）财务部

财务部是中长期计划实施的支持部门。负责测算中长期计划的激励成本、股份支付成本，聘请中介机构（独立财务顾问）等。

（六）证券部

证券部是中长期计划实施的支持部门。负责确定股权激励计划草案，依程序组织召开股东大会、董事会，办理授予登记相关手续，完成披露公告等。

第六条 激励有效期

本激励计划的有效期为 2024 年至 2026 年，共计 3 年。

第七条 激励对象资格及进入条件

（一）至授予时点时，16~17 级激励对象入职时间不少于 1 年，18~20 级激励对象入职时间不少于 6 个月。离职后又重回公司者，以最近一次入职为准。特殊情况下，公司绩效考核委员会可对特定人员的进入资格进行调整和审批。

（二）增长分享计划的激励对象发生职级调整的，以当年 6 月 30 日所在职级为政策执行相关标准。

（三）有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象：

1. 因违法违规行为被予以行政或刑事处罚的；
2. 有重大失职行为的；

3. 有严重违背企业文化行为的；
4. 不符合《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（草案）》中条件和资格要求的。

第八条 激励对象的权利与义务

激励对象根据其所享受的激励类型，应分别签署《江苏共创人造草坪股份有限公司 2024 年增长分享激励计划授予承诺书》、《江苏共创人造草坪股份有限公司股权激励授予协议书》，享受相关权利，并承担相关义务。

第二章 限制性股票与股票期权激励计划

第九条 限制性股票和股票期权激励的业绩条件

（一）公司层面业绩条件

本激励计划授予的限制性股票和股票期权，分年度进行业绩考核并解锁，以达到业绩考核目标作为激励对象的解锁条件之一。

解除限售期	考核年度	目标值		触发值	
		收入增长 (Am)	利润增长 (Bm)	收入增长 (An)	利润增长 (Bn)
第一个解锁期	2024	20%	15%	15%	10%
第二个解锁期	2025	44%	32%	30%	21%
第三个解锁期	2026	73%	52%	45%	33%

注：

1. 收入，即营业收入，以会计师事务所经审计的合并报表营业收入为准。
2. 利润，即净利润，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

（二）公司层面解锁比例

指标	完成度	指标对应系数
收入 (X)	$A \geq A_m$	$X=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$

利润 (Y)	$B > B_m$	$Y = 1$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y = B/B_m$
	$B < B_n$	$Y = 0$
解锁比例	$X \times 50\% + Y \times 50\%$	

(三) 个人层面业绩条件及解锁比例

1. 解锁系数

个人业绩完成等级为 S、A、B 时，兑现系数为 1；业绩等级为 C 时，解锁系数为 0.5；业绩等级为 D 时，解锁系数为 0。

绩效评分	S	A	B	C	D
行权比例	100%			50%	0%

2. 个人实际解锁比例

个人实际解锁比例=公司层面解锁比例×个人层面解锁比例。

激励对象当年因公司层面业绩考核原因或个人绩效考核原因不能解锁或不能完全解锁限制性股票和股票期权，不可递延至下一年度，其中限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；股票期权则直接予以注销。

第十条 限制性股票的其它规定

限制性股票的登记、限售期及解除限售、业绩要求、解除限售条件、异动的调整方法和程序等，均依照《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（草案）》、《江苏共创人造草坪股份有限公司 2024 年股权激励与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定执行。

第十一条 股票期权的其它规定

股票期权的授予日、有效期、等待期、行权日、行权条件、禁售期、异动的调整方法和程序等，均依照《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（草案）》、《江苏共创人造草坪股份有限公司 2024 年股权激励与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定执行。

第三章 增长分享激励计划

第十二条 增长分享激励计划的公司业绩条件

以 2023 年净利润 4.31 亿元为基数，2024 年、2025 年、2026 年的净利润增长率分别不低于 10%、21%、33%，目标净利润分别不低于 4.741 亿元、5.215 亿元、5.732 亿元。
其中利润或净利润是指激励周期内经审计的归属于上市公司股东的净利润。

第十三条 基础利润和增量利润

激励期内各年度的基础利润为 4.31 亿元，增量利润为本年度净利润减去上年度目标净利润。基础利润的增长分享计提比例为 1%，增量利润的增长分享计提比例为 12%。

第十四条 年度增长分享金额提取

- (一) 年度业绩条件未达标的，该年度不提取增长分享。
- (二) 年度业绩达标时，按照以下公式计算该年度的增长分享总额，且年度增长分享总额不得超过该年度净利润的 4%。

$$\text{年度增长分享总额 (Y)} = 4.31 \times 1\% + \text{年度增量利润} \times 12\%$$

第十五条 激励对象年度增长分享个量的计算与发放

(一) 个人年度业绩等级系数

个人业绩完成等级为 S、A、B 时，等级系数为 1.0；业绩等级为 C 时，等级系数为 0.5；业绩等级为 D 时，等级系数为 0。

绩效评分	S	A	B	C	D
行权比例	100%			50%	0%

(二) 年度全勤系数

$$\text{员工年度全勤系数} = 1 - \frac{L \times 2}{365}$$

L 为激励对象年度内的产假或工伤假的时间（以自然天数计算）。病假、事假等国家规定的法定带薪请假超过 7 天（含）的参照此方式核算。

(三) 员工年度增长分享积分

员工年度增长分享积分为当年度增长分享基准额度（根据当年度薪酬调整）、业绩等级系数、全勤系数的乘积。

员工年度增长分享积分(X) = 增长分享基准额度 × 业绩等级系数 × 全勤系数

(四) 激励对象个人年度增长分享额度

激励对象个人年度增长分享额度取决于该年度的增长分享总额，以及激励对象个人分享积分在总积分中的占比。若激励对象的分享积分为0，则不参与本年度的增长分享，后续年度也不再补回。

$$N_i = Y \times \frac{X_i}{\sum X_i}$$

其中：

N_i ：激励对象年度增长分享个量额度。

Y ：年度增长分享总额。

X ：激励对象年度增长分享积分。

第十六条 增长分享的发放

(一) 激励对象于2024年和2025年获得的年度增长分享，于次年的4月30日前，按照70%向激励对象发放，其余为留存部分；

(二) 激励对象于2026年获得的年度增长分享，与前期留存部分相加后，于2027年4月30日前向激励对象发放50%，其余50%为留存部分，该留存部分于2028年4月30日前向激励对象发放完毕。

第十七条 提前退出

激励对象离职，或因本计划第七条中的相关情形而退出本激励计划的，即失去当年、后续年度，以及留存部分的分享权利。

第四章 附则

第十八条 本制度由公司绩效考核委员会负责解释。

第十九条 本制度自公布之日起生效。

第二十条 附件

1. 《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

（草案）》

2. 《江苏共创人造草坪股份有限公司 2024 年股权期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》