

北京大成（南京）律师事务所
关于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）的
法律意见书

致：江苏共创人造草坪股份有限公司

北京大成（南京）律师事务所（下称“本所”）接受江苏共创人造草坪股份有限公司（下称“共创草坪”或“公司”）委托，根据《中华人民共和国公司法》（下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（下称“《证券法》”）、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》、《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》、中国证券监督管理委员会（下称“中国证监会”）《上市公司股权激励管理办法》（下称“《管理办法》”）等法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《江苏共创人造草坪股份有限公司章程》（下称“《公司章程》”）的有关规定，就共创草坪实行 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（下称“本激励计划”或“本计划”）所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，本所在此特别声明：

1. 本所律师依据本法律意见书出具日之前已经发生或存在的相关事实发表法律意见，本法律意见书以本所律师于本法律意见书出具日前所获得的文件资料或信息所披露的事实为限；对与出具本法律意见书相关而因客观限制难以进行全面核查或无法得到独立证据支持的事实，本所律师根据有关单位出具的证明出具意见，并尽到一般注意义务。
2. 本法律意见书的任何部分或内容，均不得解释为对本激励计划之外的任何事宜提供了任何评价或结论。本法律意见书所提出的任何评述或观点，均不得解释为对于所

涉事实或文件进行了商务、技术、运营、财务、税务等非法律方面的评述，亦不得解释为对于所涉及的特定安排、协议或其他文件所可能产生的商务上的任何结果作出了任何评估或预测。

3. 本法律意见书系依据现行法律，或者有关行为及事实发生或存在时有有效的法律、行政法规、行政规章和规范性文件，并基于本所律师对该等法律、行政法规、行政规章和规范性文件的理解而出具。

4. 共创草坪已保证，其已向本所律师提供了出具本法律意见书所必需的全部有关事实材料，并且所有陈述和说明均是真实、完整、有效的，无任何隐瞒、重大遗漏及误导性陈述，其所提供的文件资料中所有签字及印章均是真实的，文件的副本、复印件或传真件与原件相符；

5. 本法律意见书仅供公司为实行本激励计划之目的使用，未经本所书面许可，不得用作任何其他目的或用途。

基于以上所述，本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责的精神，出具法律意见如下：

一、关于公司实行本激励计划的主体资格

共创草坪前身系成立于 2004 年 1 月 16 日的江苏共创人造草坪有限公司，于 2017 年 11 月 30 日整体变更为江苏共创人造草坪股份有限公司。经中国证监会于 2020 年 9 月 4 日《关于核准江苏共创人造草坪股份有限公司首次公开发行股票批复》（证监许可〔2020〕2100 号）和上海证券交易所同意，共创草坪已在上海证券交易所主板上市，股票简称为“共创草坪”，股票代码为 605099。

根据国家企业信用信息公示系统、公司最新营业执照，共创草坪的统一社会信用代码为 9132080375795608X5，注册资本为人民币 40009 万元；公司类型为股份有限公司（上市）；住所为淮安市淮安区经济开发区广州东路 66 号；法定代表人为王强翔；经营范围为人造草纤维单丝、人造草纤维长丝、人造草坪、人造草坪铺装设备、人造草坪维

护设备研发、生产、销售、进出口；人造草坪铺装胶水、人造草坪接缝布销售、进出口；人造草坪场地铺装；体育场地设施工程施工。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）一般项目：货物进出口；技术进出口；进出口代理；园艺产品销售；家居用品制造；家居用品销售；塑料制品制造；塑料制品销售（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。

根据公司说明、《公司章程》，经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，共创草坪不存在根据法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定需要终止的情形。

根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）出具的标准无保留意见的《江苏共创人造草坪股份有限公司 2023 年度审计报告》（天健审[2024]4283 号）和《江苏共创人造草坪股份有限公司 2023 年度内部控制审计报告》（天健审[2024]4284 号）、公司 2021 年至 2023 年年度报告、公司说明并经本所律师核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的下列不得实行本激励计划的情形，即：（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。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，共创草坪为依法设立并有效存续的股份有限公司，且不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的情形，共创草坪具有实行本激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

（一）本激励计划的主要内容

根据共创草坪于 2024 年 7 月 8 日召开的第三届董事会第二次会议形成的《江苏共创人造草坪股份有限公司第三届董事会第二次会议决议》，公司董事会审议通过了《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）》的议案（下称“《激励计划（草案）》”）。

《激励计划（草案）》由“释义”、“本激励计划的目的与原则”、“本激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“股权激励计划具体内容”、“股权激励计划的实

施程序”、“公司/激励对象各自的权利义务”、“公司/激励对象发生异动的处理”和“附则”组成，具体内容已包括《管理办法》第九条规定应当载明的事项。

本所律师认为，本激励计划对《管理办法》第九条规定的应当在股权激励计划中做出明确规定或说明的内容均已做出明确规定或说明，符合《管理办法》第九条的规定。

（二）本计划激励对象的确定依据和范围

1、激励对象的确定依据

（1）法律依据

《激励计划（草案）》规定，公司根据《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本计划的激励对象。

（2）职务依据

根据《激励计划（草案）》，本计划激励对象为目前担任公司董事、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。

2、激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》和公司说明，本激励计划首次授予的激励对象共计 136 人，为目前担任公司董事、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。

3、对激励对象名单的核实

根据《激励计划（草案）》的规定，《激励计划（草案）》经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并应当在本公司股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。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。

综上，本所律师认为，激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律、行政法规

的规定。

（三）本计划的具体内容

根据《激励计划（草案）》，本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。本激励计划拟向激励对象授予权益总计 563.50 万股/份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占公司目前股本总额 40,009.00 万股的 1.408%。具体如下：

1、股票期权激励计划

（1）股票期权激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划股票期权涉及的标的股票来源均为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

本所律师认为，《激励计划（草案）》关于股票期权激励计划的标的股票来源的规定符合《管理办法》第十二条的规定。

（2）股票期权激励计划拟授予的股票期权数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予 381.00 万份股票期权，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 40,009.00 万股的 0.952%。其中首次授予 338.80 万份，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 40,009.00 万股的 0.847%，占本激励计划拟授予股票期权总额的 88.92%；预留 42.20 万份，占《激励计划（草案）》公告时公司股本总额 40,009.00 万股的 0.105%，占本激励计划拟授予股票期权总额的 11.08%。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。

本所律师认为，《激励计划（草案）》关于拟授予的股票期权数量符合《管理办法》第十四条和第十五条的规定。

（3）股票期权激励计划的分配情况

根据《激励计划（草案）》，授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

激励对象类别	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划授予股票期权总量的比例	占目前总股本的比例
中层管理人员及核心技术（业务）骨干 (122人)	338.80	88.92%	0.847%
预留部分	42.20	11.08%	0.105%
合计	381.00	100.00%	0.952%

注：1、上述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均未超过公司目前总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司目前股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事、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。

3、上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。

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的激励对象包含中层管理人员及核心技术（业务）骨干，其职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比已载明，符合《管理办法》第九条第（四）项的规定。

（4）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

a 股票期权激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划的有效期自股票期权首次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 48 个月。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第十三条的相关规定。

b 股票期权激励计划的授予日及等待期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划股票期权部分的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 日内首次授予股票期权并完成公告、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，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本激励

计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确授予对象。

等待期为股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间，本激励计划首次授予的股票期权等待期自首次授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分股票期权于 2024 年第三季度报告披露前授出，则预留部分的股票期权的等待期为自预留授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分股票期权于 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留部分的股票期权的等待期自预留授予之日起 12 个月、24 个月。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第三十条、第四十四条的相关规定。

c 股票期权激励计划的可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划经股东大会通过后，激励对象自获授股票期权等待期满后开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；（3）自可能对本公司股票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者进入决策程序之日，至依法披露之日；（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的规定发生变更的，适用变更后的相关规定。本次授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予部分 第一个行权期	自首次授予部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第二个行权期	自首次授予部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第三个行权期	自首次授予部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权在2024年第三季度报告披露前授予，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予部分 第一个行权期	自预留授予部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分 第二个行权期	自预留授予部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分 第三个行权期	自预留授予部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权在2024年第三季度报告披露后授予，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予部分 第一个行权期	自预留授予部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予部分 第二个行权期	自预留授予部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

综上所述，本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第三十条及第三十一条的相关规定。

d 股票期权激励计划的禁售期

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。根据《激励计划(草案)》，本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、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、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。如相关法律法规对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。(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、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。

本所律师认为，上述规定符合《公司法》、《证券法》以及《管理办法》的相关规定。

综上，经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》关于股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期等事项的规定，符合《管理办法》第九条的规定，相关禁售规定符合《公司法》、《证券法》等法律、法规、规范性文件和《公司章程》有关高级管理人员转让其所持公司股份的规定。

(5) 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

a 首次授予的股票期权的行权价格

根据《激励计划（草案）》，首次授予的股票期权的行权价格为每股 16.68 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 16.68 元价格购买 1 股公司股票的权利。

b 首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的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) 18.52 元/股的 85%，为每股 15.75 元；

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 (前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量) 19.61 元/股的 85%，为每股 16.68 元。

c 预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予的股票期权的行权价格一致。预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

本所律师认为，上述关于股票期权的行权价格及其确定方法的规定符合《管理办法》第二十九条的规定。

(6) 股票期权的授予、行权的条件

a 股票期权的授予条件

根据《激励计划 (草案)》，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，若下列任一授予条件未达成的，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；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。

b 股票期权的行权条件

根据《激励计划 (草案)》，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；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（1）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（2）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）公司业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权，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条件。首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	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	触发值	目标值	触发值
		(Am)	(An)	(Bm)	(Bn)
第一个行权期	2024 年	20%	15%	15%	10%
第二个行权期	2025 年	44%	30%	32%	21%
第三个行权期	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)	$A \geq A_m$	$X=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$
净利润定比 2023 年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=B/B_m$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面行权比例 (M)	$X \times 50\% + Y \times 50\%$	

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在2024年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为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)
第一个行权期	2025 年	44%	30%	32%	21%
第二个行权期	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)	$A \geq A_m$	$X=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$
净利润定比 2023 年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=B/B_m$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面行权比例 (M)	$X \times 50\% + Y \times 50\%$	

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。

期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则激励对象对应期间的股票期权均不得行权，由公司相应注销。

(4) 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比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

绩效评分	S	A	B	C	D
个人层面行权比例 (N)	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额度=公司层面行权比例 (M) × 个人层面行权比例 (N) × 个人当年计划行权额度。

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。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率、净利润增长率，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为股票期权激励计划设定了以下考核目标：以 2023 年营业收入为基数，2024 年-2026 年营业收入增长率目标值分别为 20%、44%、73%，触发值分别为 15%、30%、45%；以 2023 年净利润为基数，2024 年-2026 年净利润增长率的目标值分别为：15%、32%、52%，触发值分别为：10%、21%、33%。若公司业绩达到营业收入、净利润增长率的触发值，则公司层面可按约定比例行权。该类阶梯行权考核模式，实现业绩增长水平与权益行权比例的动态调整，在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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

综上，经核查，本所律师认为，《激励计划（草案）》规定了股票期权授予条件及行权条件的内容并对所设定考核指标的科学性和合理性进行说明，符合《管理办法》第九条至第十一条的规定。

2、限制性股票激励计划

（1）限制性股票激励计划的股票来源

根据《激励计划（草案）》，本激励计划限制性股票涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

本所律师认为，《激励计划（草案）》关于限制性股票激励计划的标的股票来源的规定符合《管理办法》第十二条的规定。

(2) 限制性股票激励计划拟授予的限制性股票数量

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 182.50 万股限制性股票，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,009.00 万股的 0.456%。其中首次授予 152.90 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,009.00 万股的 0.382%，占本激励计划拟授予限制性股票总额的 83.78%；预留 29.60 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,009.00 万股的 0.074%，占本激励计划拟授予限制性股票总额的 16.22%。

本所律师认为，《激励计划（草案）》关于拟授予的限制性股票数量符合《管理办法》第十四条和第十五条的规定。

(3) 限制性股票激励计划的分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授予限制性股票总量的比例	占目前总股本的比例
1	姜世毅	董事、副总经理、财务总监兼 董事会秘书	15.80	8.66%	0.039%
2	陈金桂	副总经理	11.30	6.19%	0.028%
3	赵春贵	副总经理	19.50	10.68%	0.049%
4	李兰英	副总经理	17.30	9.48%	0.043%
5	陈国庆	副总经理	10.50	5.75%	0.026%
总监级管理人员（9人）			78.50	43.01%	0.196%

预留部分	29.60	16.22%	0.074%
合计	182.50	100.00%	0.456%

注：1、上述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均未超过公司目前总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司目前股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事、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。

3、上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。

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的激励对象包含董事、高级管理人员、总监级管理人员等，董事、高级管理人员各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比及其他激励对象职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比均已载明，符合《管理办法》第九条第（四）项的规定。

（4）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

a 限制性股票激励计划的有效期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的有效期自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购完毕之日止，最长不超过 48 个月。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第十三条的相关规定。

b 限制性股票激励计划的授予日

根据《激励计划（草案）》，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 日内首次授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。根据《管理办法》及相关法律法规规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。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，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确授予对象。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：（1）公司年度报告、半年度

报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；（3）自可能对公司股票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者进入决策程序之日，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、部门规章对不得授予的期间的规定发生变更的，适用变更后的相关规定。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。如相关法律法规对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第九条第（五）项和第十六条的相关规定。

c 限制性股票激励计划的限售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的限制性股票限售期分别自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。预留部分限制性股票若在 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的限售期分别为自预留部分限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留部分的限售期分别为自预留部分限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第二十四条的相关规定。

d 限制性股票激励计划的解除限售安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期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	解除限售比例
首次授予部分 第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分 第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露前授予，则预留部分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	解除限售比例
预留部分 第一个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分 第二个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留部分 第三个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露后授予，则预留部分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	解除限售比例
预留部分 第一个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留部分 第二个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第二十五条的相关规定。

e 限制性股票激励计划的禁售期

根据《激励计划（草案）》，本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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、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、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。如相关法律法规对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

(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、规范性文件及《公司章程》中对公司董事、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。

综上，本所律师认为，本激励计划涉及的限制性股票的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期符合《管理办法》第九条第（五）项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条、第四十四条的规定。

(5) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

a 首次授予的限制性股票的授予价格

根据《激励计划(草案)》，本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为每股 9.81 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 9.81 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

b 首次授予的限制性股票的授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，限制性股票的首次授予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）每股 18.52 元的 50%，为每股 9.27 元；

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 19.61 元的 50%，为每股 9.81 元。

c 预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格一致。预留部分限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况

综上，本所律师认为，本激励计划涉及的限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三条的规定。

(6) 限制性股票的授予、解除限售条件

a 限制性股票的授予条件

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

(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；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。

b 限制性股票的解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

(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；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(1)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解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购；某一激励对象发生上述第(2)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解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购。

(3) 公司业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，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解除限售条件。首次授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

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)
第一个解除限售期	2024 年	20%	15%	15%	10%
第二个解除限售期	2025 年	44%	30%	32%	21%
第三个解除限售期	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)	$A \geq A_m$	$X=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$
净利润定比 2023 年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=B/B_m$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面解除限售比例 (P)	$X \times 50\% + Y \times 50\%$	

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。

若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分的限制性股票考核期为 2025-2026 年，具体考核指标如下：

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)
第一个解除限售期	2025 年	44%	30%	32%	21%
第二个解除限售期	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)	$A \geq A_m$	$X=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$
净利润定比 2023 年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=B/B_m$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面解除限售比例 (P)	$X \times 50\% + Y \times 50\%$	

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。

(4) 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应个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

绩效评分	S	A	B	C	D
个人层面解除限售比例 (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解除限售额度=公司层面解除限售比例 (P) × 个人层面解除限售比例 (Q) × 个人当年计划解除限售额度。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，不可递延至下一年度，由公司回购，回购价格为授予价格。

(5) 考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率、净利润增长率，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为限制性股票激励计划设定了以下考核目标：以 2023 年营业收入为基数，2024 年-2026 年营业收入增长率目标值分别为 20%、44%、73%，触发值分别为 15%、30%、45%；以 2023 年净利润为基数，2024 年-2026 年净利润增长率的目标值分别为：15%、32%、52%，触发值分别为：10%、21%、33%。若公司业绩达到营业收入、净利润增长率的触发值，则公司层面可按约定比例解除限售。该类阶梯解除限售考核模式，实现业绩增长水平与权益解除限售比例的动态调整，在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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解除限售的条件。

综上，公司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。

综上，本所律师认为，本激励计划涉及的限制性股票授予与解除限售条件的有关规定符合《管理办法》第十条及第十一条的相关规定。

3、其他

《激励计划（草案）》还就本激励计划的股票期权激励计划的调整方法和程序、股票期权会计处理、限制性股票激励计划的调整方法和程序、限制性股票会计处理、限制性股票的回购原则、股权激励计划的实施程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理等事项予以明确规定。

综上，本所律师认为，共创草坪为实行本激励计划而制定的《激励计划（草案）》，符合《管理办法》等规定，不存在违反有关法律、行政法规及规范性文件的情形。

三、本激励计划履行的法定程序

（一）公司为实行本激励计划已经履行的程序

1、共创草坪董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订《激励计划（草案）》，并提交董事会审议。

2、共创草坪于 2024 年 7 月 8 日召开第三届董事会第二次会议，审议通过了关于公司《2024 年中长期激励计划》的议案、关于公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案、关于公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案、《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》，拟作为激励对象的关联董事姜世毅先生回避表决，上述程序符合《管理办法》第三十四条的规定。

3、共创草坪监事会于 2024 年 7 月 8 日召开第三届监事会第二次会议，审议批准了关于公司《2024 年中长期激励计划》的议案、关于公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案、关于公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案、关于核实公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》的议案，并出具了《江苏共创人造草坪股份有限公司监事会关于公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，认为：“1、公司不存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，包括：（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。公司具备实施股权激励计划的主体资格。2、公司本次股权激励计划所确定的激励对象不存在下列情形：（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。本次首次授予的激励对象未包括公司的独立董事和监事，也未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。本激励计划的激励对象均符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。3、公司《激励计划》的制定、审议流程和内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定。4、公司不存在向激励对象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。5、公司实施本次股权激励计划可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，且不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。综上所述，我们一致同意公司实施本次股票期权与限制性股票激励计划。”

（二）公司后续应当履行的程序

根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，为实行本激励计划，共创草坪尚需履行下列程序：

1、董事会在审议通过本激励计划后，应在履行公示、公告程序后，发出召开股东大会的通知，将本激励计划相关议案提交股东大会审议。

2、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股东征集委托投票权。

3、公司在股东大会召开前，应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。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品

种的情况进行自查。

5、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对象名单审核及公示情况的说明。

6、股东大会审议本激励计划，应经出席会议的有表决权股东所持表决权的三分之二以上通过，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。

7、本激励计划经股东大会审议通过后，董事会应根据股东大会决议负责实施本激励计划股票期权的授予、行权和注销事宜及限制性股票的授予、解除限售和回购事宜。

综上，本所律师认为，共创草坪本激励计划现阶段已履行的程序和拟履行的程序符合《管理办法》等有关法律、法规的规定。

四、本激励计划应履行的信息披露

共创草坪将在第三届董事会第二次会议审议通过《激励计划（草案）》及相关议案后按照规定公告董事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、监事会决议及意见等相关必要文件。

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，共创草坪履行的信息披露义务符合《管理办法》的相关规定。随着本激励计划的进展，共创草坪尚需按照《管理办法》及其他法律法规的规定，持续履行信息披露义务。

五、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》及公司的书面确认，公司不存在为激励对象依激励计划获取有关限制性股票或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的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定

因此，本激励计划中公司不存在为激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）本激励计划的目的及激励机制

根据《激励计划（草案）》，本激励计划旨在进一步建立、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（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。根据《激励计划（草案）》，公司授予激励对象股票期权与限制性股票，只有在公司业绩达到相应财务指标以及激励对象达到个人绩效考核要求后，激励对象获授的股票期权才能行权、获授的限制性股票才能解除限售。

（二）本激励计划的程序

除本法律意见书正文部分之“三、本激励计划履行的法定程序”之“（二）公司后续应当履行的程序”所述尚待履行的程序外，《激励计划（草案）》依法履行了公司其他内部决策程序，保证了本激励计划的合法性及合理性，并保障股东对公司重大事项的知情权及决策权。

（三）监事会的意见

根据公司监事会出具的《江苏共创人造草坪股份有限公司监事会关于公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，公司监事会认为：“公司实施本次股权激励计划可以健全公司的激励机制，完善激励与约束相结合的分配机制，使经营者和股东形成利益共同体提高管理效率与水平，有利于公司的可持续发展，且不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形”。

综上所述，本所律师认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

七、本激励计划的回避表决情况

根据公司提供的《江苏共创人造草坪股份有限公司第三届董事会第二次会议决议公告》，公司拟激励对象姜世毅先生为关联董事，已回避表决。

本所律师认为，在审议本次股权激励计划相关议案时，关联董事进行了回避，符合《管理办法》第三十四条的规定。

八、结论性意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，共创草坪具备实行本激励计划的主体资格；共创草坪为实行本激励计划而制定的《激励计划（草案）》符合《公司法》、《证券法》以及《管理办法》的相关规定；除尚需履行的法定程序和后续信息披露义务外，共创草坪就本激励计划已经履行了现阶段所必要的法定程序，不存在违反信息披露义务的情形；本激励计划的实行不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。本激励计划尚需经过公司股东大会特别决议审议通过，方可实施。

（以下无正文）

（此页无正文，为《北京大成（南京）律师事务所关于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）的法律意见书》的签署页）

北京大成（南京）律师事务所（盖章）

负责人：_____

沈永明

经办律师：_____

朱骁

经办律师：_____

李峰

2024年7月8日