

競天公誠律師事務所
JINGTIAN & GONGCHENG

中国北京市朝阳区建国路 77 号华贸中心 3 号写字楼 34 层 邮政编码 100025

电话: (86-10) 5809-1000 传真: (86-10) 5809-1100

北京市竞天公诚律师事务所
关于格力博（江苏）股份有限公司
2024 年股票期权激励计划（草案）的
法律意见书

致：格力博（江苏）股份有限公司

本所接受格力博（江苏）股份有限公司（以下称“公司”或“格力博”）的委托，根据《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下称“《激励管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下称“《创业板股票上市规则》”）、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件及《格力博（江苏）股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的规定，就公司本次股票期权激励计划事宜（以下称“激励计划”或“本次激励计划”）出具本法律意见书。

本所律师对本法律意见书的出具特作如下声明：

1、本法律意见书是根据本法律意见书出具之日以前已经发生或已经存在的有关事实和中国现行法律、法规和规范性文件，并且是基于本所对有关事实的了解和对有关法律、法规和规范性文件的理解作出的；本所不对有关法律、行政法规、规章或政策的变化或者调整作出任何预测，也不会据此作出任何意见或者建议；本所仅就与本次激励计划有关的法律问题发表意见，并不对会计、审计、业务发展等其他法律之外的专业事项和报告发表意见；

2、为本法律意见书的出具，本所律师查阅了本次激励计划草案、本次激励计划考核管理办法、董事会决议、监事会决议等资料，对于出具法律意见书至关重要而无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于公司及其工作人员或者其他有关单位作出的意见、承诺、说明或其他形式的书面或口头陈述；

3、本所律师已严格履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司激励计划的合法性、合规性进行了充分的核查验证，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏；

4、在为出具本法律意见书而进行的调查过程中，公司向本所声明，其已提供了本所认为出具本法律意见书所必需的、真实、准确、完整、有效的文件、材料或口头的陈述和说明，不存在任何隐瞒、虚假和重大遗漏之处；其所提供副本材料或复印件均与其正本材料或原件是一致和相符的；所提供的文件、材料上的签署、印章是真实的，并已履行该等签署和盖章所需的法定程序，获得合法授权；所有口头陈述和说明的事实均与所发生的事实一致，并无任何隐瞒、疏漏之处；

5、本法律意见书仅供公司为本次激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的；

6、本所同意将本法律意见书作为本次激励计划所必备的法律文件，随其他申报材料一起上报，并依法对本法律意见书承担相应的法律责任。

基于上述，本所出具如下法律意见：

一、公司实行本次激励计划的条件

（一）公司依法设立并有效存续

经中国证券监督管理委员会（以下称“中国证监会”）《关于同意格力博（江苏）股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可[2022]2348号）同意注册，公司向社会公众公开发行人民币普通股（A股）股票114,123,354股，并于2023年2月8日在深圳证券交易所（以下称“深交所”）创业板上市交易，股票简称“格力博”，股票代码“301260”。

格力博现持有常州市市场监督管理局于2024年6月12日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91320400739433074W），住所为常州市钟楼经济开发区星港路65-1号，法定代表人为陈寅，注册资本为48,925.9543万元人民币，经营范围为“电动工具、手工具、园林工具、空压机、清洗机、发电机组、非道路

用车、家用电器配件的制造，销售自产产品，自营和代理各类商品及技术的进出口业务（国家限定企业经营或禁止进出口的商品和技术除外）。（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：家用电器研发；家用电器销售；家用电器制造；电子产品销售；服务消费机器人制造；智能机器人销售；电子元器件制造；日用百货销售；日用家电零售；消毒剂销售（不含危险化学品）；互联网销售（除销售需要许可的商品）；广告发布（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）”。

（二）公司不存在《激励管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形

经查验安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）于2024年4月26日出具的《审计报告》（安永华明（2024）审字第70044280_B01号）、公司利润分配公告及公司出具的说明，格力博不存在《激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下述情形：

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。

综上所述，截至本法律意见书出具之日，格力博为依法设立、合法有效存续并且其股票已经依法在证券交易所上市交易的股份有限公司；格力博不存在有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的应当终止的情形；格力博不存在《激励管理办法》第七条所规定的不得实施本次激励计划的情形。因此，本所认为，格力博具备实施本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的内容

根据公司第二届董事会第十次会议审议通过的《关于〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》，本次激励计划为股票期权激励计划。

（一）激励计划载明事项

经审阅《格力博（江苏）股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）》（以下称“激励计划草案”），激励计划草案共十五章，包含释义、激励计划的实施目的、激励计划的管理机构、激励计划的激励对象、激励计划的股票来源、权益数量和分配、激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定、股票期权的行权价格及确定方法、股票期权的授予条件与行权条件、激励计划的调整方法和程序、激励计划的会计处理、激励计划的实施程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象情况发生变化的处理方式、公司与激励对象之间相关争议或者纠纷的解决机制、附则等内容。

经核查，本所认为，激励计划中载明的事项符合《激励管理办法》第九条规定。

（二）本次激励计划具体内容

1、股票期权涉及标的股票的来源及种类

根据激励计划草案，本次激励计划的股票来源为公司定向增发A股普通股，符合《激励管理办法》第十二条的规定。

2、股票期权的数量及分配

根据激励计划草案及公司出具的说明，本次激励计划拟向激励对象授予不超过979.00万份股票期权，约占本次激励计划草案公告之日公司股本总额的2.00%。其中，本次激励计划首次授予944.00万份股票期权，占本次激励计划股票期权授予总额的96.42%，占本次激励计划草案公告之日公司股本总额的1.93%；预留授予35.00万份股票期权，占本次激励计划股票期权授予总额的3.58%，占本次激励计划草案公告之日公司股本总额的0.07%。

本次激励计划首次授予的激励对象、授予的股票期权及分配情况如下所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (份)	占授予总量 的比例	占股本总额 的比例
1	庄建清	中国	董事 副总经理	300,000	3.06%	0.06%
2	徐友涛	中国	董事会秘书 财务总监	300,000	3.06%	0.06%

3	LEE LAWRENCE	英国	董事	200,000	2.04%	0.04%
4	Colin David Bryan	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
5	龙永中	中国	核心员工	42,442	0.43%	0.01%
6	Sirui Gao	美国	核心员工	114,022	1.16%	0.02%
7	Klaus Karl Hahn	美国	核心员工	254,653	2.60%	0.05%
8	Joseph Amos Barkley IV	美国	核心员工	42,442	0.43%	0.01%
9	KEVIN BARTLETT HOLZWORTH	美国	核心员工	169,768	1.73%	0.03%
10	Tonya Denise Wilson	美国	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
11	ANTHONY MICHAEL MARCHESE	美国	核心员工	169,768	1.73%	0.03%
12	DOUGLAS JAMES BINGHAM	美国	核心员工	84,884	0.87%	0.02%
13	LEONARD LEWIS LOVE	美国	核心员工	84,884	0.87%	0.02%
14	NICHOLAS DANE SUCHOZA	美国	核心员工	60,000	0.61%	0.01%
15	MICHAEL ANTHONY REALI	美国	核心员工	169,768	1.73%	0.03%
16	Steven Chester Brinkman	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
17	Christopher Jon Eichel	美国	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
18	RYAN MARK MURPHY	美国	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
19	Beth Ellen Hansen	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%

20	SARAH WHITE RAWLS	美国	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
21	Claudia Lizet Martinez	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
22	Daniel Ross Sumner	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
23	Kvarby Per Henrik Lars	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
24	STEPHEN FARRELL BAKER	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
25	Eric John Bishop	美国	核心员工	42,442	0.43%	0.01%
26	Todd Andrew Morton	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
27	Alfred Eric Waters	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
28	Steven Lemont Roland, Jr.	美国	核心员工	25,000	0.26%	0.01%
29	JIMMY JOHN GOMEZ	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
30	TROY MICHAEL EFIRD	美国	核心员工	25,000	0.26%	0.01%
31	吴迪	中国	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
32	Jack Robert Stewart, Jr.	美国	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
33	Justin L. Folk	美国	核心员工	20,000	0.20%	0.00%
34	Jean-Christophe DURROT	法国	核心员工	120,000	1.23%	0.02%
35	Galliadi Andrea	意大利	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
36	Douque Andre	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
37	Chardon Edouard Ullrich	法国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%

38	Vollmer Gerd STEFAN	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
39	Jude Steffen	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
40	Maximilian Uhlenberg	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
41	Yu-Lin Shih	中国台湾	核心员工	50,000	0.51%	0.01%
42	Teetzel Derek	加拿大	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
43	JONAS WILHELM BERGSTROM	瑞典	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
44	Kroll Maria	瑞典	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
45	JENS MIKAEL NASLUND	瑞典	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
46	Arnell Thomas	瑞典	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
47	COREY SCOTT FISHER	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
48	陈建勳	中国台湾	核心员工	33,500	0.34%	0.01%
49	公司（含子公司）其他核心员工 （151人）			6,079,011	62.09%	1.24%
50	预留			350,000	3.58%	0.07%
合计				9,790,000	100.00%	2.00%

注1：股票期权授予登记完成前，激励对象因离职而不得获授股票期权或者自愿放弃获授股票期权的，由董事会做出调整，将前述股票期权直接调减或者分配至授予的其他激励对象或者调整至预留。

注2：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注3：以上百分比合计数据与各明细数据相加之和如有尾数差异，系四舍五入所致。

根据激励计划草案及公司出具的说明，截至激励计划草案公告之日，公司上

市前制定的股票期权激励计划尚在实施，公司全部有效期内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20%，本次激励计划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公司股票数量累计未超过公司股本总额的1%，符合《激励管理办法》第十四条第二款及《创业板股票上市规则》第8.4.5条的规定。

3、本次激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定

(1) 有效期

根据激励计划草案，本次激励计划有效期为自股票期权首次授予登记完成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，符合《激励管理办法》第十三条的规定。

(2) 授予日

根据激励计划草案，自股东大会审议通过本次激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告等相关程序；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本次激励计划，未授予的股票期权失效；预留股票期权应当在股东大会审议通过本次激励计划之日起12个月内授出，否则预留股票期权失效，符合《激励管理办法》第十五条、第四十四条的规定。

(3) 等待期

根据激励计划草案，本次激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。

本次激励计划预留股票期权于公司2024年第三季度报告披露之前授出的，等待期分别为自预留授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月；本次激励计划预留股票期权于公司2024年第三季度报告披露之后授出的，等待期分别为自预留授予登记完成之日起12个月、24个月。

激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

上述内容符合《激励管理办法》第二十八条、第三十条、第三十一条的规定。

(4) 可行权日

根据激励计划草案，激励对象获授的股票期权满足相应行权条件后可按照本

次激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和深交所的相关规定，可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

A、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；

B、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

C、自可能对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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

D、中国证监会及深交所规定的其他期间。

上述内容符合《激励管理办法》第十六条的规定。

(5) 行权安排

A、根据激励计划草案，本次激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次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登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次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登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次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登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

B、根据激励计划草案，本次激励计划预留股票期权于公司2024年第三季度报告披露之前授出的，行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留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%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留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%
第三个行权期	自预留授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留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%

C、根据激励计划草案，本次激励计划预留股票期权于公司2024年第三季度

报告披露之后授出的，行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留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%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留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%

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应的股票期权不得行权的，因前述原因获得的权益亦不得行权。

各行权期内，当期可行权但未行权或者未满足当期行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

上述内容符合《激励管理办法》第三十条、第三十一条、第三十二条的规定。

(6) 限售规定

根据激励计划草案，本次股票期权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》的规定执行，具体内容如下：

A、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的25%；在离职后6个月内，不得转让其所持公司股份。

B、激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其所持公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有。

C、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，其减持公司股份需遵守变化后的有关规定。

上述内容符合《激励管理办法》第十九条的规定。

4、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

(1) 股票期权的行权价格

本次激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为 12.25 元/股。即满足行权条件后，激励对象可以每股 12.25 元的价格购买公司定向增发的 A 股普通股。

(2) 股票期权行权价格的确定方法

本次激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

A、本次激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为每股 11.92 元；

B、本次激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量），为每股 12.25 元。

上述内容符合《激励管理办法》第二十九条的规定。

5、股票期权的授予条件及行权条件

(1) 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；未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予股票期权：

A、公司未发生如下任一情形：

(A) 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；

(B) 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；

(C) 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；

(D) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(E) 中国证监会认定的其他情形。

B、激励对象未发生如下任一情形：

(A) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(B) 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；

(C) 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；

(D) 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；

(E) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(F) 中国证监会认定的其他情形。

(2) 股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

A、公司未发生如下任一情形：

(A) 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；

(B) 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；

(C) 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；

(D) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(E) 中国证监会认定的其他情形。

B、激励对象未发生如下任一情形：

(A) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(B) 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；

(C) 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；

(D) 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；

(E) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(F) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第A条规定情形之一的，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，应当由公司注销；某一激励对象发生上述第B条规定情形之一的，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，应当由公司注销。

C、公司层面业绩考核

本次激励计划设置公司层面业绩考核，首次授予的股票期权行权对应的考核年度为2024年-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。具体如下：

行权安排	业绩考核
第一个行权期	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于13.00%
第二个行权期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于25.00%
第三个行权期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于35.00%

本次激励计划预留股票期权于公司2024年第三季度报告披露之前授出的，行权对应的考核年度及业绩考核与首次授予的股票期权一致。

本次激励计划预留股票期权于公司2024年第三季度报告披露之后授出的，行权对应的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	业绩考核
第一个行权期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于25.00%
第二个行权期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于35.00%

注1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

D、个人层面业绩考核

本次激励计划设置个人层面绩效考核，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）相关制度实施，各行权期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果确定个人层面可行权比例，具体如下：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例，激励对象当期计划行权但未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 考核体系的科学性和合理性说明

根据激励计划草案，本次激励计划的考核体系的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核体系分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩考核目标的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素；个人层面绩效考核能够对激励对象的工作绩效表现做出较为准确、全面的评价，公司根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件。本次激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性。

上述内容符合《激励管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条、第十八条的规定。

6、其他

根据激励计划草案，激励计划草案还对本次激励计划的实施目的、管理机构、激励对象、本次激励计划的调整方法和程序、会计处理、实施程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象情况发生变化的处理方式、公司与激励对象之间相关争议或者纠纷的解决机制等内容进行了规定。

综上所述，本所认为，本次激励计划规定的事项、具体内容符合《公司法》《证券法》和《激励管理办法》的相关规定。

三、本次激励计划的拟订、审议、公示程序

（一）已履行的主要程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟定了激励计划草案，并于2024年8月27日，召开第二届董事会薪酬与考核委员会第四次会议，审议通过了《关于〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2024年股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》。

2、2024年8月28日，公司召开第二届董事会第十次会议，审议通过了《关于〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2024年股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。关联董事已回避表决。

3、2024年8月28日，公司第二届监事会第九次会议审议通过了《关于〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2024年股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》和《关于〈2024年股票期权激励计划激励对象名单〉的议

案》的议案。经审查，监事会认为，本次激励计划符合公司实际情况，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

（二）后续须履行的主要程序

1、公司应当在召开股东大会前，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。监事会应当对激励对象名单进行审核，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。

2、公司对内幕信息知情人在激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

3、独立董事应当在股东大会召开前就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。

4、公司股东大会审议通过本次激励计划。除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东之外，公司应对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。

5、公司股东大会审议通过本次激励计划后，董事会应根据股东大会授权办理本次激励计划的具体实施有关事宜。

综上所述，本所认为，公司已就本次激励计划履行了现阶段相关法律、法规及规范性文件规定的必要的法律程序，符合《激励管理办法》的有关规定，公司仍须按照本次激励计划进展情况根据相关法律、法规及规范性文件继续履行后续相关程序。

四、激励对象的确定

（一）激励对象的确定依据

根据激励计划草案，本次激励计划激励对象系公司根据《公司法》《证券法》《创业板股票上市规则》《公司章程》的相关规定，结合实际情况而确定，符合《公司法》《证券法》《激励管理办法》《自律监管指南第1号》的相关规定。

（二）激励对象的范围

根据激励计划草案，本次激励计划首次授予的激励对象不超过199人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

本次激励计划首次授予的激励对象包括公司（含子公司）部分外籍员工，均任职于关键岗位，在经营管理、技术研发、业务拓展等方面发挥重要作用，公司对前述人员实施激励符合实际情况和发展需要，前述人员获授权益额度与其个人岗位职责相适应，符合《创业板股票上市规则》《自律监管指南第1号》的相关规定，具有合理性与必要性。预留授予的激励对象参照首次授予的标准确定。

激励对象应当在公司授予股票期权时，以及在本次激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）存在劳动、劳务或聘用关系。

本次激励计划首次授予的激励对象不包括《激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的人员，符合《激励管理办法》的相关规定。

（三）激励对象的核实

根据激励计划草案，本次激励计划经董事会审议通过后，公司应在内部公示激励对象的姓名和职务，且公示期不少于10天，监事会在充分听取公示意见的基础上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本次激励计划前5日披露公示情况说明及核查意见，激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实，符合《激励管理办法》第三十七条的规定。

综上所述，本所认为，本次激励计划首次授予的激励对象的确定符合《公司法》《证券法》《激励管理办法》等相关规定。

五、本次激励计划的信息披露义务

在公司董事会审议通过本次激励计划后，公司将及时按照《激励管理办法》的规定公告与本次激励计划有关的董事会会议决议、监事会会议决议、激励计划草案及其摘要、《2024年股票期权激励计划考核管理办法》等文件。此外，随着本次激励计划的进展，公司还应按照《公司法》《证券法》《激励管理办法》《创业板股票上市规则》等相关规定，就本次激励计划持续履行其他相关的信息披露义务。

六、公司未为激励对象提供财务资助

根据激励计划草案及公司出具的说明，激励对象参与本次激励计划的资金来源为激励对象合法自筹资金，公司承诺不为激励对象依本次激励计划获取有关权益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。

本所认为，本次激励计划符合《激励管理办法》第二十一条第二款的规定。

七、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

1、本次激励计划内容符合《激励管理办法》的有关规定，不存在违反相关法律法规的情形。

2、公司监事会对本次激励计划发表了明确意见，认为公司实施本次激励计划不会损害公司及全体股东的利益。

3、本次激励计划依法履行了现阶段必要的批准和授权，尚待公司股东大会以特别决议通过后方可实施，独立董事将就本次激励计划相关议案向全体股东征集委托投票权，相关程序可进一步保障股东利益。

综上所述，本所认为，公司本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益或违反相关法律法规的情形，符合《激励管理办法》第三条第一款的规定。

八、拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避

2024年8月28日，公司召开第二届董事会第十次会议，审议通过了《关于〈2024年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于〈2024年股票期权激励计划考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案，关联董事LEE LAWRENCE、庄建清已回避表决。

九、结论意见

综上所述，本所认为，

1、截至本法律意见书出具之日，公司符合《激励管理办法》规定的实施激励计划的条件。

2、本次激励计划的内容符合《激励管理办法》的规定。

3、本次激励计划已获得现阶段必要的批准和授权，尚需经公司股东大会审议通过后方可实施，符合《激励管理办法》的有关规定。

4、本次激励计划首次授予的激励对象的确定符合《激励管理办法》等的有关规定。

5、公司已经按照《激励管理办法》的要求履行截至本法律意见书出具之日

所必要的信息披露义务，尚需根据《激励管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定，持续履行信息披露义务。

6、公司不存在为激励对象依本次激励计划获取有关权益提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助的情形。

7、公司本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益或违反相关法律法规的情形，符合《激励管理办法》的规定。

8、公司董事会审议本次激励计划，关联董事已进行了回避表决，符合《激励管理办法》的相关规定。

本法律意见书正本三份，自本所盖章并经本所负责人及经办律师签字后生效。

（以下无正文）

（此页无正文，为《北京市竞天公诚律师事务所关于格力博（江苏）股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）的法律意见书》签字盖章页）

北京市竞天公诚律师事务所（盖章）

律师事务所负责人（签字）： _____

赵 洋

经办律师（签字）： _____

陆 婷

经办律师（签字）： _____

任竞怡

经办律师（签字）： _____

马宏继

2024 年 月 日