



海勤律师事务所
HIGHKING LAW FIRM

北京市海勤律师事务所
关于锦州永杉锂业股份有限公司
2024 年股票期权激励计划相关事项的
法律意见书

海勤非诉字[2025]第 003 号



中国·北京

二〇二五年四月



海勤律师事务所
HIGHKING LAW FIRM

北京市海勤律师事务所

关于锦州永杉锂业股份有限公司

2024 年股票期权激励计划相关事项的

法律意见书

海勤非诉字[2025]第 003 号

致：锦州永杉锂业股份有限公司

北京市海勤事务所（以下简称“本所”）接受锦州永杉锂业股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，担任公司 2024 年股票期权激励计划的专项法律顾问并出具法律意见。

本所及经办律师依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》等法律、法规和中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）的有关规定及本法律意见出具日以前已经发生或者存在的事实，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，出具本法律意见。

为出具本法律意见，本所律师审阅了公司公告的《锦州永杉锂业股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）以及本所律师认为需要审查的其他文件，对相关的事实进行了核查和验证。

本所律师特作如下声明：



1、本所及经办律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见出具之日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

2、本所律师已按照依法制定的业务规则，采用了书面审查、查询、复核等方法，勤勉尽责、审慎履行了核查和验证义务。

3、本所律师在出具本法律意见时，对与法律相关的业务事项已履行法律专业人士特别的注意义务，对其他业务事项已履行普通人一般的注意义务。

4、本所律师对从国家机关、具有管理公共事务职能的组织、会计师事务所、资产评估机构、资信评级机构、公证机构等公共机构直接取得的文件，对与法律相关的业务事项在履行法律专业人士特别的注意义务，对其他业务事务在履行普通人一般的注意义务后作为出具法律意见的依据；对于不是从公共机构直接取得的文书，经核查和验证后作为出具法律意见的依据。

5、本所同意将本法律意见作为公司本次激励计划所必备法律文件，随其他材料一同上报或公告，并依法承担相应的法律责任。

6、本法律意见仅供公司为本次激励计划之目的而使用，不得被任何人用于其他任何目的。

基于上述，本所律师发表法律意见如下：

一、本次激励计划已履行的决策程序和实施情况

1、2024年4月25日，公司召开第五届董事会第二十三次会议、第五

届监事会第二十一次会议，审议通过了《关于〈锦州永杉锂业股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈锦州永杉锂业股份有限公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》等相关议案。

2、公司于 2024 年 4 月 26 日将本激励计划拟激励对象的姓名和职务在内部办公系统进行了公示，名单公示期为 2024 年 4 月 26 日至 2024 年 5 月 6 日。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划激励对象有关的任何异议。2024 年 5 月 8 日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《锦州永杉锂业股份有限公司监事会关于 2024 年股票期权激励计划激励对象名单的审核及公示情况说明》。

3、2024 年 5 月 16 日，公司召开 2023 年年度股东大会，审议通过了《关于〈锦州永杉锂业股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈锦州永杉锂业股份有限公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《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宜的议案》，并对本激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况进行了自查，未发现本激励计划的内幕信息知情人利用本激励计划有关内幕信息进行公司股票交易或泄露本激励计划有关内幕信息的情形。2024 年 5 月 17 日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《关于 2024 年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、公司于 2024 年 5 月 16 日召开公司第五届董事会第二十六会议、第五届监事会第二十四会议，审议通过了《关于向 2024 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。监事会对首次授予激励对象名单进行了核实并发表了明确意见。

5、公司于 2024 年 6 月 17 日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成了本激励计划股票期权的首次授予登记工作。

6、2025 年 4 月 15 日，公司召开第五届董事会第三十三次会议、第五届监事会第二十八次会议，审议通过了《关于 2024 年股票期权激励计划首次授予股票期权第一个行权期符合行权条件的议案》《关于注销 2024 年股票期权激励计划首次授予部分股票期权的议案》《关于向 2024 年股票期权激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》。

综上，本所律师认为，截至本法律意见出具之日，公司本次股票期权行权、注销以及预留授予事项已经获得必要的授权和批准，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定。

二、本次行权相关情况

根据公司第五届董事会第三十三次会议和第五届监事会第二十八次会议审议通过的《关于 2024 年股票期权激励计划首次授予股票期权第一个行权期符合行权条件的议案》及公司董事会意见，2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予股票期权第一个行权期行权条件已达成，公司董事会同意符合条件的激励对象进行股票期权行权，第一个可行权期可行权激励对象总人数合计 63 名，可行权数量合计 625.28 万份。

（一）本激励计划首次授予股票期权等待期即将届满

根据本激励计划的相关规定，首次授予股票期权第一个行权期为自首次授予部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止，本激励计划首次授予股票期权授予日为 2024 年 5 月 16 日，授予的股票期权第一个等待期将于 2025 年 5 月 15 日届满。

（二）本激励计划的行权条件及达成情况

行权条件	成就情况
（一）本公司未发生如下任一情形：	公司未发生前述情形，满足行

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。	权条件。
（二）激励对象未发生如下任一情形： 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。	激励对象未发生前述情形，满足行权条件。
（三）公司层面的业绩考核要求 首次授予的股票期权第一个行权期业绩考核目标如下： 2024 年度锂盐相关业务板块净利润不低于 0.50 亿元。	经审计，2024 年公司锂盐板块实现净利润 0.43 亿元，业绩完成度 85.75%，符合公司层面考核要求，公司层面可行权比例为 80%。

注：1、上述“净利润”指经审计的公司锂盐板块的净利润，考核年度（2024 年、2025 年、2026 年）的净利润为剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用以及商誉减值影响的数值。

2、假设考核年度公司经审计的公司锂盐板块实现净利润 A，考核目标为 Am，考核目标实现情况与公司层面行权比例关系如下：

（1）若 $(A/A_m) \geq 100\%$ ，则公司层面行权比例=100%；

（2）若 $80\% \leq (A/A_m) < 100\%$ ，则公司层面行权比例=80%；

（3）若 $60\% \leq (A/A_m) < 80\%$ ，则公司层面行权比例=60%；

（4） $(A/A_m) < 60\%$ ，则公司层面行权比例=0；

3、若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

（四）激励对象个人层面考核

本激励计划执行期间，公司每年均依照公司内部绩效考核相关制度，对激励对象个人进行年度绩效考核，依照激励对象个人的绩效综合考核评价结果确定其绩效考核等级对应的行权比例。激励对象个人绩效评价结果及其对应的个人考核标准系数根据下表分 A、B、C、D 四个等级：

个人绩效评价结果	A	B	C	D
个人考核标准系	1.0	0.	0.	0

本激励计划首次授予部分 2 名激励对象因离职不再符合行权条件，其余 60 名激励对象个人层面绩效评价结果为 A，2 名激励对象个人层面绩效评价结果为 B，1 名激励对象个人层面绩效评价结果为 C，0 名激励对象个人层面绩效评价结果为 D。



数		8	6		
若各年度公司层面业绩考核达标,个人当年实际行权额度=公司层面业绩考核行权比例×个人当年计划行权额度×个人考核标准系数。 激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量。因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权,由公司注销。本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。					

(三) 本次行权的具体情况

1、授予日: 2024 年 5 月 16 日

2、行权数量: 625.28 万份

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项,应对股票期权行权数量进行相应的调整。

3、行权人数: 63 名

4、行权价格: 7.46 元/份

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对股票期权行权价格进行相应的调整,但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。

5、行权方式: 批量行权

6、股票来源: 公司回购的本公司人民币 A 股普通股股票

7、行权安排: 公司将根据政策规定的行权窗口期,统一办理激励对象股票期权行权及相关的行权股份登记手续,并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为行权日。

8、激励对象名单及行权情况:

姓名	职务	本次可行权的股票期权数量	占本激励计划授予股票期权	占本计划公告日股本总
----	----	--------------	--------------	------------



		(万份)	总数的比例	额的比例
杨峰	董事兼总经理	89.6	4.48%	0.17%
管理人员、核心骨干人员(62人)		535.68	26.78%	1.04%
合计		625.28	31.26%	1.21%

注：1、上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

2、自首次授予登记完成之日起至本公告期间，公司董事和高级管理人员任职情况有一定调整，上表中相应各层级激励对象姓名、职务及其获授权益和可行权权益情况已相应更新。

3、截至目前，激励对象中已有人员因离职、职务变动等原因不再具备激励对象资格和行权条件，以及根据第一个考核年度激励对象个人层面绩效考核结果（不能100%行权的情形），公司拟注销相关人员已获授但尚未获准行权的股票期权。

（四）行权日及买卖公司股票情况

经公司自查，本公告披露日6个月内，作为本次激励对象的公司董事及高级管理人员无买卖公司股票情况。

公司将根据政策规定的行权窗口期，统一办理激励对象股票期权行权及相关的行权股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为行权日。

（五）股权激励股票期权费用的核算

根据财政部《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司在授予日采用布莱克斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授予日的公允价值。

公司确认将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。本次股票期权行权不会对公司财务状况和经营成果产

生重大影响。

综上所述，根据公司的确认并经本所律师核查，公司本次行权已获得必要的批准和授权；本次行权的相关事宜符合《激励计划（草案）》的相关规定，合法、有效；本激励计划股票期权第一个行权期行权条件已成就。

三、本次注销的相关情况

根据公司第五届董事会第三十三次会议和第五届监事会第二十八次会议，会议审议通过了《关于注销 2024 年股票期权激励计划首次授予部分股票期权的议案》以及《激励计划（草案）》相关规定，因 2 名激励对象离职，公司董事会同意对其已获授但尚未获准行权的股票期权合计 34 万份予以注销；根据公司 2024 年度业绩考核公司层面及个人层面完成情况，公司拟注销 63 名激励对象已获授但尚未行权的首次授予部分股票期权 161.12 万份，本次合计注销 195.12 万份股票期权。

（一）本次股票期权注销的依据

1. 根据《激励计划（草案）》“第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理”的规定：

激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在过失、违法违纪等行为的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

2. 根据《激励计划（草案）》“第九章 股票期权的授予与行权条件”的规定：

1) 在 2024 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，根据各考核年度指标完成情况确定公司层面业绩考核行权比例 X。

①各行权期业绩考核目标如下表所示：



行权期		考核年度	目标值（Am）
首次授予的股票期权及预留授予的股票期权（若预留部分在公司2024年第三季度报告披露前授予）	第一个行权期	2024 年	2024 年度锂盐相关业务板块净利润不低于 0.50 亿元。
	第二个行权期	2025 年	2025 年度锂盐相关业务板块净利润不低于 0.70 亿元。
	第三个行权期	2026 年	2026 年度锂盐相关业务板块净利润不低于 1.00 亿元。
预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2024 年第三季度报告披露后授予）	第一个行权期	2025 年	2025 年度锂盐相关业务板块净利润不低于 0.70 亿元。
	第二个行权期	2026 年	2026 年度锂盐相关业务板块净利润不低于 1.00 亿元。

②业绩考核行权比例确定情况如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
各考核期净利润指标完成情况（A）	$(A/A_m) \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq (A/A_m) < 100\%$	$X=80\%$
	$60\% \leq (A/A_m) < 80\%$	$X=60\%$
	$(A/A_m) < 60\%$	$X=0$

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺；

2、上述“净利润”指经审计的公司锂盐板块的净利润，考核年度（2024 年、2025 年、2026 年）的净利润为剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用以及商誉减值影响的数值。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

激励计划执行期间，公司每年均依照公司内部绩效考核相关制度，对激励对象个人进行年度绩效考核，依照激励对象个人的绩效综合考核评价结果确定其绩效考核等级对应的行权比例。

激励对象个人绩效评价结果及其对应的个人考核标准系数根据下表分A、B、C、D四个等级：

个人绩效评价结果	A	B	C	D
个人考核标准系数	1.0	0.8	0.6	0

若各年度公司层面业绩考核达标，个人当年实际行权额度=公司层面业绩考核行权比例×个人当年计划行权额度×个人考核标准系数。

激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量。因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销。激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

（二）注销原因及数量

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《激励计划（草案）》的有关规定，因2名激励对象离职，公司拟对其已获授但尚未获准行权的股票期权合计34万份予以注销；根据公司2024年度业绩考核公司层面及个人层面完成情况，公司拟注销63名激励对象已获授但尚未行权的首次授予部分股票期权161.12万份，本次合计注销195.12万份股票期权。

综上，本所律师认为，本次注销符合《管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定，合法、有效。

四、本次预留授予事项

（一）本次预留授予的基本情况

根据公司第五届董事会第三十三次会议和第五届监事会第二十八次会

议审议通过的《关于向 2024 年股票期权激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》及《激励计划（草案）》的相关法规定，董事会确定以 2025 年 4 月 15 日作为本次激励计划股票期权的预留授予日，向符合条件的 31 名激励对象授予股票期权 400 万份占公司总股本 515,380,649 股的 0.78%，行权价格为 7.46 元/份。

1、预留授予日：2025 年 4 月 15 日

2、预留授予数量：股票期权 400 万份，占公司总股本 515,380,649 股的 0.78%。

3、预留授予人数：31 人

4、预留授予股票期权行权价格：7.46 元/份

5、股票来源：公司回购的本公司人民币 A 股普通股股票或向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票

6、本激励计划的有效期、等待期和行权安排

（1）有效期：本激励计划的有效期为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

（2）等待期：本激励计划预留授予的股票期权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段，预留部分的股票期权分两次行权，对应的等待期分别为 12 个月、24 个月。

（3）行权安排：本激励计划预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	可行权数量占 获授权益数量 比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

7、预留授予激励对象名单及授予情况：

序号	股票期权激励对象	职位	获授预留股票期权份额（股）	占预留授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
1	杨希龙	董事长	1,000,000	25%	0.19%
2	林宏志	财务总监	500,000	12.5%	0.10%
3	管理人员、核心骨干人员（29人）		2,500,000	62.5%	0.49%
合计	—		4,000,000	100%	0.78%

（二）股权期权的行权条件

根据《管理办法》和《激励计划（草案）》中授予条件的规定，只有在同时满足下列条件时，公司方可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，则不能向激励对象授予股票期权。

1、公司未发生如下任一情形：

（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；

(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。

根据公司的确认并经本所律师核查，本所律师认为，本次预留授予事项已取得现阶段必要的批准和授权；本次预留授予确定的授权日、激励对象、授予数量及行权价格符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定；本次预留授予的授予条件已成就，公司实施本次预留授予符合《公司法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需就本次预留授予办理信息披露、登记等事宜。

三、结论意见

综上所述，本所律师认为：

1、公司本次行权事项已经获得必要的授权和批准，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定。本激励计划股票期权第一个行权期行权条件已成就；

2、公司本次注销的相关事宜符合《管理办法》和《激励计划（草案）》

的相关规定，合法、有效；

3、本次预留授予确定的授权日、激励对象、授予数量及行权价格符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定；本次预留授予的授予条件已成就，公司实施本次预留授予符合《公司法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需就本次预留授予办理信息披露、登记等事宜。

（本页以下无正文）



海勤律师事务所
HIGHKING LAW FIRM

（本页为北京市海勤律师事务所关于锦州永杉锂业股份有限公司 2024 年股票期权激励计划相关事项的法律意见书签字页）

北京市海勤律师事务所（公章）



负责人：习战鹏



经办律师（签字）：

李 鹤：

王彦力：

2025 年 4 月 15 日