

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

锦州永杉锂业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，推动公司锂盐业务提质增效，充分提升公司锂盐业务相关董事、高级管理人员、核心骨干人员等的积极性、主动性和创造性，健全和完善劳动者与所有者风险共担、利益共享的长效机制，有效地将股东利益、公司利益、经营管理层与核心员工利益结合在一起，提高公司竞争力和团队凝聚力，实现公司高质量发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《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“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、对公司贡献的紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及锂盐相关业务所涉下属子公司的管理人员、核心骨干人员，不含吉翔股份独立董事、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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 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)	$(A/Am) \geq 100\%$	X=100%
	$80\% \leq (A/Am) < 100\%$	X=80%
	$60\% \leq (A/Am) < 80\%$	X=60%
	$(A/Am) < 60\%$	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。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核依据公司现行薪酬与绩效管理相关制度实施。

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。

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，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核均为每个年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会办公室、人力资源部、财务部在薪酬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薪酬委员会。薪酬委员根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的 5 个工作日内薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终

考核结果或等级，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须被激励对象及考核记录人员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本股权激励计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款如与公司内部绩效考核管理制度相关规定不一致的，以本办法为准。

（三）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（四）本办法经公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

锦州永杉锂业股份有限公司董事会

2024 年 4 月 25 日