

北京市金杜律师事务所
关于赛力斯集团股份有限公司
2022 年股票期权激励计划（草案）
之
法律意见书

致：赛力斯集团股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称“金杜”或“本所”）接受赛力斯集团股份有限公司（以下简称“公司”或“赛力斯”）的委托，作为公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的专项法律顾问，根据《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》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和《赛力斯集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，就公司实行本激励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，金杜依据《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）》等有关规定，查阅了按规定需要查阅的文件以及金杜认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了金杜为出具本法律意见所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明，提供给金杜的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，金杜对有关事实进行了查证和确认。

金杜及经办律师依据《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书出具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，保证本法律意见书所认定的事实真实、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。

金杜仅就与公司本激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国境内（为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区，以下简称“中国境内”）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。金杜不对公司本激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，金杜已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为金杜对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，金杜依赖有关政府部门、赛力斯或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

金杜同意公司将本法律意见书作为其实行本激励计划的必备文件之一，随其他材料一起报送，愿意作为公开披露文件，并对所出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实行本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。金杜同意公司在其为实行本激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，金杜有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

金杜根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、 公司实施本激励计划的主体资格

（一） 根据公司提供的工商档案文件并经本所律师核查，赛力斯前身重庆渝安控股有限公司（后又依次更名为重庆小康汽车控股有限公司、重庆小康汽车集团有限公司、重庆小康工业集团股份有限公司）成立于2007年5月11日，于2011年4月29日整体变更为股份有限公司。经中国证监会《关于核准重庆小康工业集团股份有限公司首次公开发行股票批复》（证监许可[2016]1021号）核准，小康股份通过上海证券交易所向社会公开发行人民币普通股（A股），并于2016年6月15日起在上海证券交易所挂牌交易，股票简称“小康股份”，股票代码“601127”。2022年8月2日，因公司名称变更为“赛力斯集团股份有限公司”，公司股票简称变更为“赛力斯”，股票代码保持不变。

(二) 根据赛力斯目前持有的重庆市沙坪坝区市场监督管理局核发的《营业执照》(统一社会信用代码: 915001066608898456)及其说明并经本所律师登录国家企业信用信息公示系统(网址: <http://www.gsxt.gov.cn/>)进行查询,截至本法律意见书出具之日,赛力斯依法有效存续。

(三) 根据大信会计师事务所(特殊普通合伙)出具的《审计报告》(大信审字[2022]第 2-00366 号)、《内控审计报告》(大信审字[2022]第 2-00367 号)、公司相关利润分配及股东回报规划的公告文件及公司说明,并经本所律师登录证券期货市场失信记录查询平台(网址: <http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>)、信用中国(网址: <https://www.creditchina.gov.cn/>)及巨潮资讯网(网址: <http://www.cninfo.com.cn/new/index>)等网站进行查询,截至本法律意见书出具之日,赛力斯不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的下列情形:

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,本所认为,截至本法律意见书出具之日,赛力斯为依法有效存续的股份有限公司,不存在《管理办法》第七条规定的不得进行股权激励的情形;赛力斯具备实施本激励计划的主体资格。

二、 本激励计划的主要内容

2022年8月30日,赛力斯召开第四届董事会第二十九次会议和第四届监事会第二十四次会议,审议通过了《赛力斯集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”),本激励计划的主要内容如下:

(一) 实施本激励计划的目的

根据《激励计划(草案)》,本激励计划的目的是:

1、面向公司长期发展目标,落实公司多层次激励体系,公司通过赋予激励对

象权利义务，建立股东与经营管理层及业务骨干之间的利益共享、风险共担机制，凝聚一批志同道合的事业合伙人，践行公司使命，实现公司愿景，把赛力斯打造为新能源汽车领先企业。

2、为进一步发挥中长期激励机制对企业发展的促进作用，充分调动经营管理层及业务骨干的主动性和创造性，激发人才内生动力和潜力，公司实施股权激励计划以确保实现公司发展战略和经营目标。

3、本激励计划全面覆盖重要岗位及关键人才、高潜力人才，有利于增强公司对优秀人才的吸引力，提高公司在人才市场的竞争力，多方面满足公司日益增长的人才需求，打造高质量的人才队伍，为公司持续健康快速发展注入动力。

本所认为，《激励计划（草案）》明确规定了实行本激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象根据《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。

根据《激励计划（草案）》和公司说明，本激励计划的激励对象共计 3,254 人，包括公司的董事、高级管理人员、公司（含分公司、控股子公司）核心技术、业务人员及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。本激励计划涉及的激励对象不包括独立非执行董事、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。本激励计划涉及的激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含分公司、控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、独立非执行董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

本所认为，《激励计划（草案）》明确规定了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第八条第（一）款、第九条第（二）项的规定，预留权益授予对象的确定程序符合《管理办法》第十五条第二款的规定。

（三）本激励计划所涉及标的股票来源、数量和分配

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

根据《激励计划(草案)》，本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量不超过3,600万份，约占《激励计划(草案)》公告时公司股本总额149,717.1086万股的2.405%。其中首次授予3,325万份，约占《激励计划(草案)》公告时公司股本总额的2.221%；预留275万份，约占《激励计划(草案)》公告时公司股本总额的0.184%，预留部分约占本次授予权益总额的7.64%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在行权期内以行权价格购买1股公司A股普通股股票的权利。

根据《激励计划(草案)》及公司的说明，公司全部在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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的10%。本激励计划中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未超过公司股本总额的1%。授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示(以下合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成)：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	马剑昌	执行董事、总裁	45	1.25%	0.030%
2	许林	首席技术官	45	1.25%	0.030%
3	刘昌东	执行董事、首席运营官	30	0.83%	0.020%
4	岑远川	副总裁	35	0.97%	0.023%
5	尹先知	副总裁	35	0.97%	0.023%
6	刘联	执行董事、财务总监	23	0.64%	0.015%
7	段伟	副总裁	30	0.83%	0.020%
8	梁其军	副总裁	25	0.69%	0.017%
9	申薇	董事会秘书	20	0.56%	0.013%
公司核心技术、业务人员及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工(3,245人)			3,037	84.36%	2.028%
预留部分			275	7.64%	0.184%
合计			3,600	100.00%	2.405%

本所认为，《激励计划(草案)》明确规定了本激励计划的标的股票来源、数量、占上市公司股本总额的百分比、激励对象及各自的授予数量、占比情况，符合《管理办法》第九条第(三)、(四)项、第十二条、第十四条第二款及第十五条第一款的规定。

(四) 本激励计划的时间安排

1、 有效期

根据《激励计划(草案)》，本激励计划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40个月。

2、 授予日

根据《激励计划(草案)》，本激励计划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日内按照相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行股票期权授予并完成公告、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，未授权的股票期权失效。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。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个月内授出。

3、 等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月。预留授予的股票期权等待期分别为自预留部分授予之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、 可行权日及行权安排

根据《激励计划(草案)》，在本激励计划经股东大会审议通过后，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、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

(3) 自可能对公司证券及其衍生品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它期间。

根据《激励计划(草案)》，本激励计划首次及预留授予的股票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
第一个行权期	自相应部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至相应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%
第二个行权期	自相应部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至相应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%

根据《激励计划(草案)》，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。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该期股票期权，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，相关权益不得递延至下期。

5、 禁售期

根据《激励计划(草案)》，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。本激励计划的禁售按照《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：

(1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其将所持有的公司股票在买入后 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。公司董事会将收回其所得收益。

(3) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

(4) 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、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和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时应当符合修改后的相关规定。

本所认为，《激励计划(草案)》明确规定了本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日及行权安排和禁售期等安排，符合《管理办法》第九条第(五)项的规定，该等有效期、授予日、等待期、可行权日及行权安排和禁售期符合《管理办法》第十三条、第十六条、第十九条、第三十条、第三十一条、第三十二条、第四十四条的规定。

（五）行权价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予及预留授予的股票期权的行权价格为每份 66.12 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 66.12 元价格购买 1 股公司股票的权利。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），为每份 66.12 元；

（2）本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量），为每份 62.12 元。

本所认为，本激励计划中股票期权的行权价格和确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项及第二十九条的规定。

（六）股票期权的授予条件及行权条件

1、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。

2、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。

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）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权期的相应考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。对考核年度的新能源汽车销量（A）或公司营业收入（B）进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。本激励计划首次及预留授予的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	新能源汽车销量 A（万台）		公司营业收入 B（亿元）	
		目标销量（Am）	触发销量（An）	目标值（Bm）	触发增值（Bn）
第一个行权期	2022 年	20.00	16.00	450	360
第二个行权期	2023 年	30.00	24.00	675	540
考核指标		完成度		行权系数（X）	
新能源汽车销量 A（万台）		A≥Am		X=1	
		An≤A<Am		X=A/Am	
		A<An		X=0	
公司营业收入 B（亿元）		B≥Bm		Y=1	
		Bn≤B<Bm		Y=B/Bm	
		B<Bn		Y=0	
公司层面行权系数		X 或 Y 的孰高值			

注：1、“新能源汽车销量”以公司年报披露的新能源汽车销量为准；2、“公司营业收入”以会计师事务所审计的公司营业收入为准。

若公司未满足上述业绩考核目标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）组织层面业绩考核要求

激励对象所属组织层面业绩考核按公司绩效管理办法执行，激励对象当年实际可行权的股票期权比例与其所属组织上一年度的业绩考核结果挂钩，具体如下：

组织层面上一年度业绩考核结果	组织层面行权系数
合格	100%
不合格	0%

(5) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际可行权的股份数量：

个人上一年度绩效考核结果	个人层面行权系数
S	100%
A	
B	
C	50%
D	0%

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权系数×组织层面行权系数×个人层面行权系数。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

本所认为，本激励计划关于股票期权的授予条件及行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条、第十一条的规定。

(七) 其他

《激励计划(草案)》对本激励计划的调整方案和程序、会计处理、实施程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司及激励对象发生异动的处理等内容进行了规定。

综上，本所认为，《激励计划(草案)》的上述内容符合《管理办法》的相关规定。

三、 本激励计划涉及的法定程序

(一) 本激励计划已履行的法定程序

根据公司提供的董事会薪酬与考核委员会决议、董事会决议、监事会决议、独立非执行董事意见、《激励计划(草案)》等相关文件，截至本法律意见书出具之日，为实施本激励计划，公司已履行下列程序：

1、公司董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划(草案)》及《赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》(以下简称“《考核管理办法》”)，并提交公司第四届董事会第二十九次会议审议。

2、2022 年 8 月 30 日，赛力斯召开第四届董事会第二十九次会议，审议通过《关于<赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划(草案)>及其摘要的

议案》《关于<赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权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及相关人士办理股权激励相关事宜的议案》等与本激励计划相关的议案。

3、2022 年 8 月 30 日，赛力斯独立非执行董事就《激励计划（草案）》发表独立意见，认为“公司本次股票期权激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效激励机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。因此，我们一致同意公司实施本次股权激励计划”。

4、2022 年 8 月 30 日，赛力斯召开第四届监事会第二十四次会议，审议通过了《关于<赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核查<赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》。监事会认为，“《赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将有利于调动公司董事、高级管理人员、核心技术、业务人员及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工积极性，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益情形”；“《赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》旨在保证公司激励计划的顺利实施，将进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立公司股东与公司董事、高级管理人员、核心技术、业务人员及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工之间的利益共享与约束机制”；“列入公司本激励计划首次授予部分激励对象名单的人员具备《公司法》《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，公司本激励计划首次授予部分激励对象名单人员不存在下列情形：（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不得成为激励对象的情形。首次授予部分的激励对象不包括公司的独立非执行董事和监事，也不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；符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合《公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划首次授予部分激励对象的主体资格合法、有效”。

（二）本激励计划尚需履行的法定程序

1. 公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激

励对象姓名和职务，公示期不少于 10 天；

2. 监事会将在充分听取公示意见后，于股东大会审议股权激励计划前 5 日披露对首次授予部分激励对象名单的核查意见及公示情况的说明；

3. 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及衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为；

4. 公司发出召开股东大会的通知；

5. 独立非执行董事就本激励计划向所有股东征集委托投票权；

6. 股东大会对本激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的三分之二以上通过，除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东之外，对其他股东的投票情况单独统计并予以披露。

综上，本所认为，截至本法律意见书出具之日，赛力斯为实行本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条及第三十五条的相关规定；公司尚需按照《管理办法》的相关规定履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本激励计划。

四、 本激励计划的信息披露

公司应当在第四届董事会第二十九次会议、第四届监事会第二十四次会议分别审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、监事会决议、独立非执行董事意见、监事会意见、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核管理办法》等相关必要文件。

此外，随着本激励计划的进展，公司还应当根据《管理办法》及其他法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件的规定，履行持续信息披露义务。

五、 公司不存在向激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》以及公司的确认，公司不存在为激励对象依本激励计划有关股票期权行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，符合《管理办法》第二十一条第二款的规定。

六、 本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，赛力斯实施本激励计划的目的详见本法律意见书第二部分“本激励计划的主要内容”之“（一）实施本激励计划的目的”。此外，公司

独立非执行董事亦确认“公司本次股票期权激励计划有利于公司的持续发展,有利于对核心人才形成长效激励机制,不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。因此,我们一致同意公司实施本次股权激励计划”。

综上,本所认为,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、 结论

综上所述,本所认为,截至本法律意见书出具之日,赛力斯具备实施本激励计划的主体资格;《激励计划(草案)》的内容符合《管理办法》的相关规定;赛力斯为实行本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序;赛力斯不存在为激励对象依本激励计划有关股票期权行权提供贷款以及其他任何形式的财务资助的情形;本激励计划不存在明显损害公司及全体股东和违反有关法律、行政法规利益的情形。本激励计划尚待赛力斯股东大会审议通过。

本法律意见书正本一式三份。

(以下无正文,下接签字盖章页)

(此页无正文,为《北京市金杜律师事务所关于赛力斯集团股份有限公司 2022 年股票期权激励计划(草案)之法律意见书》之签字盖章页)



经办律师:

王宁
王宁

杨子涵
杨子涵

负责人:

王玲
王玲

二〇二二年八月十日