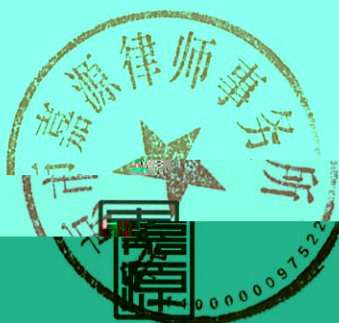


北京市嘉源律师事务所
关于中国巨石股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划调整及授予相关事项的
法律意见书



嘉源律师事务所
JIA YUAN LAW OFFICES

西城区复兴门内大街 158 号远洋大厦 4 楼
中国·北京

二〇二六年五月

北京市嘉源律师事务所
关于中国巨石股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划调整及授予相关事项的
法律意见书

嘉源(2026)-05-149

致：中国巨石股份有限公司

北京市嘉源律师事务所（以下简称“本所”）接受中国巨石股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，就公司 2025 年限制性股票激励计划调整及授予相关事项（以下简称“本次激励计划”）出具法律意见书。

本所律师根据《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》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等相关法律法规及规范性文件的规定，并结合公司的实际情况，出具本法律意见书。

一、

二、

三、

四、

五、

六、

七、

或口头证言，该等资料均属真实、准确和完整，有关副本材料或者复印件与原件一致

本所依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实及国家正式公布、实施的~~法律、法规和规范性文件~~，并基于对有关事实的了解和对法律的理解发表法律意见。

本法律意见仅对公司本次激励计划相关法律事项给出结论性意见，本法律意见仅供公司为实施本次激励计划之目的而使用，当经本所事先书面许可，不得被用于其他任何目的。

本所同意将本法律意见书作为公司实施本次募集资金计划前必备法律文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

基于以上前提及研究，本庭结合实际情况，参照《民法典》的相关规定，按照我国法律原则和行业标准，道德规范及勤勉尽责精神，综合考量各方利益，依法作出如下裁判：

《关于制定公司<2025年限制性股票激励计划管理办法>的议案》《关于制定公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。公司董事会与考核委员会就《激励计划（草案）》发表审核意见，认为公司实施本计划有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

2. 2025年12月31日，公司第七届董事会第二十八次会议审议通过关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定公司<2025年限制性股票激励计划管理办法>的议案》《关于制定公司<2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案》及《关于择机召开公司

议案》。

3. 根据公司的说明及确认,公司于2026年1月16日至2026年1月25日期间通过公司公示栏公示了本激励计划首次授予激励对象姓名及职位。截至公示期满,未收到员工对本次公示的相关内容存有异议。

4. 根据公司公告并经确认，2026年5月8日，公司取得了控股股东中国建材股份有限公司印发的《关于中国巨石股份有限公司实施限制性股票激励计划的批复》（中国建材股份董发[2026]05号）文件，并经国务院国资委同意，原则同意公司实施限制性股票激励，原则同意公司《2025年限制性股票激励计划（草案）》。

5. 2026年6月15日，公司董事薪酬与考核委员会审核通过了《关于中国巨石股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要的议案》。

7. 2026年5月13日，公司第七届董事会第三十一次会议审议通过了《关于<中国巨石股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》及《关于召开2026年第一次临时股东大会的议案》。

[illegible]

，公司 2026 年度第一次临时股东会审议并通过了《关
于 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘

要的议案》《关于制定公

司 2025 年限制性股票激励计划管理

中国巨石股份有限公司 2025 年度限制性股票激励计划（草案修订稿）

一、激励对象的范围
（一）激励对象的确定依据
1. 激励对象为公司 2025 年度第一次临时股东会审议通过《关于 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘要的议案》《关于制定公司 2025 年限制性股票激励计划管理

办法》之日起至 2026 年 5 月 29 日止在公司任职的管理人员、核心技术

骨干人员以及其他对公司经营业绩和未来发展有重大影响、且在激励计划有效期内能够对公司经营业绩和未来发展做出积极贡献的员工。

（二）激励对象的考核标准
1. 激励对象的考核标准按照公司绩效考核办法执行。

（三）激励对象的考核程序
1. 激励对象的考核程序按照公司绩效考核办法执行。

（四）激励对象的考核结果
1. 激励对象的考核结果按照公司绩效考核办法执行。

（五）激励对象的考核结果
1. 激励对象的考核结果按照公司绩效考核办法执行。

（六）激励对象的考核结果
1. 激励对象的考核结果按照公司绩效考核办法执行。

中国巨石股份有限公司 2025 年度限制性股票激励计划（草案修订稿）

二、激励计划的实施
（一）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（二）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（三）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（四）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（五）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（六）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（七）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

（八）激励计划的实施程序
1. 激励计划的实施程序按照公司绩效考核办法执行。

授予协议书》、向证券交易所提出授予申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记等；

(7) 授权董事会对激励对象的解除限售资格、解除限售条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；

(8) 授权董事会决定激励对象是否可以解除限售；

(9) 授权董事会办理激励对象解除限售所需的全部事宜，包括但不限于向证券

公司根据实际情况解除同行业上市公司样本或调整对标企业；

(10) 授权董事会根据本次激励计划的相关规定取消激励对象的解除限售资格，对激励对象尚未解除限售的限制性股票回购，办理已身故的激励对象尚未解除限售的限制性股票的相关事宜；

(12) 授权董事会对公司本次激励计划进行管理和调整，在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

(13) 授权董事会确定公司本次激励计划预留限制性股票的激励对象、授予数量、授予价格和授予日等全部事宜；

(14) 授权董事会签署、执行、修改任何和股权激励计划有关的协议；

(15) 授权董事会为本次激励计划的实施授权其在

(18)授权董事会实施本次激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次激励计划或公司章程有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权的人员代表董事会。

2025年4月15日，公司召开第三届董事会第四次会议审议通过《关于调整2025年限制性股票激励计划首次授予价格的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票议案》《关于调整激励对象预留授予限制性股票的议案》。公司董事、薪酬与考核委员会对此发表了明确同意的核查意见。

公司董事杨国明、邵晓阳为本次激励计划的激励对象，因此为关联董事，在公司董事会审议相关议案时，前述关联董事均已回避表决。

本所律师认为，公司关于本次授予价格调整、首次授予、预留授予相关事项已取得现阶段必要的批准和授权，符合《股权激励管理办法》及《激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

三、本次授予价格调整的具体情况

2026年4月15日，公司召开第四届董事会第二次会议审议通过《关于调整2026年限制性股票激励计划首次授予价格的议案》。

公司前次股份回购时回购款项导致公司可分配股本发生变动的，维持每股分配比例不变，相应调整分配总额。本次利润分配以权益分派股权登记日公司A股总股本4,003,126股扣除回购专用证券账户持有54,523股后的股份2,986,086.56股为基数，向全体A股股东每股派发现金红利0.19元（含税），不送红股、不转增股本，共计派发现金红利754,055.6159元。本次权益分派的股权登记日为2026年5月26日，除权除息日为2026年5月27日。

根据公司《激励计划（草案修订稿）》的相关规定，若在本计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、

年5月29日为首次授予日,以10.00元/股的授予价格向符合授予条件的610名激励对象授予3,655.15万股限制性股票。确定以2026年12月31日为首次授予的限制性股票

锁定期,锁定期内激励对象所持的限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务,也不得质押或冻结。锁定期满后,激励对象持有的限制性股票将根据考核当年度的绩效考核结果按年度解锁,未解锁的限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务,也不得质押或冻结。

解锁期内,如激励对象在上一年度绩效考核中未达到解锁条件,则激励对象当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。考核当年度的绩效考核未达到解锁条件的激励对象,其当年可解锁的限制性股票数量按照考核结果作相应调整。

(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。

根据公司出具的书面声明，截至本法律意见书出具之日，公司和本次首次授予及预留授予的激励对象均不存在上述不能授予限制性股票的情形。

综上，本所律师认为，本次授予的条件已经成就，本次授予符合《股权激励管理办法》《激励计划（草案修订稿）》等法律、法规和规范性文件的相关规定。

五、结论意见

综上，截至本法律意见书出具之日，本所律师认为：

公司本次激励计划授予价格调整、授予相关事项已获得现阶段必要的批准和授权，符合《股权激励管理办法》《激励计划（草案修订稿）》等法律、法规和规范性文件的相关规定；本次授予价格调整事宜符合《股权激励管理办法》及《激励计划（草案修订稿）》等法律、法规和规范性文件的相关规定；公司向激励对象授予限制性股票的授予条件已经成就，本次激励计划的授予日、授予的激励对象、授予数量及价格符合《股权激励管理办法》《激励计划（草案修订稿）》等法律、法规和规范性文件的规定。

(本页无正文，为《北京市嘉源律师事务所关于中国巨石股份有限公司2025年限制性股票激励计划调整及授予相关事项的法律意见书》之签章页)

北京市嘉源律师事务所



负责人：颜羽

经办律师：晏国哲

张贺铖

2025年5月22日