

四川雅化实业集团股份有限公司 关于调整公司 2025 年员工持股计划业绩考核指标的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

四川雅化实业集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 8 月 18 日召开第六届董事会第八次会议和第六届监事会第七次会议，审议通过了《关于调整公司 2025 年员工持股计划业绩考核指标的议案》，拟对《四川雅化实业集团股份有限公司 2025 年员工持股计划》（以下简称《2025 年员工持股计划》）及摘要“第四章员工持股计划的存续期、锁定期、禁止性行为及业绩考核设置”之“四、本员工持股计划的业绩考核”及《四川雅化实业集团股份有限公司 2025 年员工持股计划管理办法》（以下简称“管理办法”）“第二章 员工持股计划的制定”之“第八条 员工持股计划的业绩考核”中的公司层面业绩考核内容进行调整，本次调整事宜尚需提交公司 2025 年第二次临时股东大会审议，具体内容如下：

一、本员工持股计划已履行的决策程序和批准情况

1、2025 年 1 月 16 日，公司召开第六届董事会第五次会议和第六届监事会第四次会议，审议通过了《关于审议公司〈2025 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于审议公司〈2025 年员工持股计划管理办法〉的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》，同意公司实施 2025 年员工持股计划。具体内容详见公司于 2025 年 1 月 17 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

2、2025 年 2 月 13 日，公司召开 2025 年第一次临时股东大会，审议通过了《关于审议公司〈2025 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于审议公司〈2025 年员工持股计划管理办法〉的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》，同意公司实施 2025 年员工持股计划。具体内容详见公司于 2025 年 2 月 14 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

3、2025 年 3 月 17 日，公司回购专用证券账户内的 10,000,054 股股票已非交易过户至“四川雅化实业集团股份有限公司-2025 年员工持股计划”账户，过户股份数量占公司

总股本的 0.87%，过户价格为 6.44 元/股。具体内容详见公司于 2025 年 3 月 18 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

4、2025 年 8 月 18 日，第六届董事会第八次会议和第六届监事会第七次会议，审议通过了《关于调整公司 2025 年员工持股计划业绩考核指标的议案》，同意调整公司 2025 年员工持股计划业绩考核指标，并修订《2025 年员工持股计划》及摘要、《管理办法》相应条款。具体内容详见公司于 2025 年 8 月 20 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

二、本员工持股计划业绩考核指标调整的具体内容

公司拟对《四川雅化实业集团股份有限公司 2025 年员工持股计划》及摘要“第四章员工持股计划的存续期、锁定期、禁止性行为及业绩考核设置”之“四、本员工持股计划的业绩考核”及《四川雅化实业集团股份有限公司 2025 年员工持股计划管理办法》“第二章 员工持股计划的制定”之“第八条 员工持股计划的业绩考核”中的公司层面业绩考核内容进行调整，具体如下：

调整前：

“（一）公司层面业绩考核

本持股计划根据公司阶段性发展目标和中长期战略规划设定了公司层面业绩考核目标。本员工持股计划的考核年度为 2025 及 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	对应考核年度	公司归母净利润（A）	锂盐销量（B）
第一个解锁期	2025 年	公司归母净利润不低于 2024 年归母净利润的 300%	公司锂盐销量不低于 2024 年销量的 150%
第二个解锁期	2026 年	公司归母净利润不低于 2024 年归母净利润的 400%	公司锂盐销量不低于 2024 年销量的 200%

注 1：上述“归母净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注 2：上述“锂盐销量”为公司该年度锂盐产品的销量，以公司年度报告正式披露的数据为准。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可解锁比例（X）与考核 A 指标完成率 Am 与 B 指标完成率 Bm 挂钩，具体解锁比例安排如下：

考核指标	业绩指标完成率	考核层面对应解锁比例层面
------	---------	--------------

		(X1, X2)
考核公司归母净利润 A	$A_m \geq 100\%$	$X1 = 100\%$
	$80\% \leq A_m < 100\%$	$X1 = A_m$
	$A_m < 80\%$	$X1 = 0$
考核公司锂盐销量 B	$B_m \geq 100\%$	$X2 = 100\%$
	$B_m < 100\%$	$X2 = 0$
公司层面可解锁比例 (X)	$X = X1 * 50\% + X2 * 50\%$ (公司归母净利润占 50% 比重, 公司锂盐销量占 50% 比重)	

若各解锁期内，公司层面业绩考核指标未达成的，则该解锁期对应的标的股票权益不得解锁，未达到解锁条件的份额由持股计划管理委员会收回，择机出售后以出资金额加上以同期银行贷款利率计算的利息之和与售出金额孰低值返还持有人，剩余部分（如有）归属于公司；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。”

调整后（调整内容加粗）：

“（一）公司层面业绩考核

本持股计划根据公司阶段性发展目标和中长期战略规划设定了公司层面业绩考核目标。本员工持股计划的考核年度为 2025 及 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	对应考核年度	公司归母净利润 (A)	锂盐销量 (B)
第一个解锁期	2025 年	公司归母净利润不低于 2024 年归母净利润的 200%	公司锂盐销量不低于 2024 年销量的 120%
第二个解锁期	2026 年	公司归母净利润不低于 2024 年归母净利润的 300%	公司锂盐销量不低于 2024 年销量的 160%

注 1：上述“归母净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司**因本员工持股计划产生的全部股份支付费用**影响后的数值。

注 2：上述“锂盐销量”为公司该年度锂盐产品的销量，以公司年度报告正式披露的数据为准。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可解锁比例 (X) 与考核 A 指标完成率 A_m 与 B 指标完成率 B_m 挂钩，具体解锁比例安排如下：

考核指标	业绩指标完成率	考核层面对应解锁比例层面 (X1, X2)
考核公司归母净利润 A	$A_m \geq 100\%$	$X1 = 100\%$
	$80\% \leq A_m < 100\%$	$X1 = A_m$
	$A_m < 80\%$	$X1 = 0$
考核公司锂盐销量 B	$B_m \geq 100\%$	$X2 = 100\%$

	$B_m < 100\%$	$X_2 = 0$
公司层面可解锁比例 (X)	$X = X_1 * 50\% + X_2 * 50\%$ (公司归母净利润占 50% 比重, 公司锂盐销量占 50% 比重)	

若各解锁期内, 公司当期业绩水平达到业绩考核目标条件的, 当期对应标的股票方可按比例解锁。若第一个解锁期公司层面业绩考核指标未达成的, 则该解锁期对应的标的股票权益可递延至第二个解锁期, 在第二个解锁期的公司业绩考核实现时合并解锁。如两个解锁期业绩目标均未达成的, 则相应的权益均不得解锁, 未达到解锁条件的份额由持股计划管理委员会收回, 择机出售后以出资金额加上以同期银行贷款利率计算的利息之和与售出金额孰低值返还持有人, 剩余部分 (如有) 归属于公司; 或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。”

三、2025 年员工持股计划业绩考核指标调整原因

(一) 关于归母净利润目标的调整

在制定 2025 年员工持股计划时, 公司对行业形势的预计较乐观, 对管理团队提出的业绩要求也较高, 制定了较激进的业绩考核指标。而在今年的实际运行中, 锂行业成为价格“内卷”重灾区, 产品价格大幅下跌, 市场行情远低于预期, 原持股计划中业绩考核指标已背离实际行业环境。若继续执行原有的业绩考核指标, 将极大挫伤激励对象积极性, 影响核心团队稳定性, 不符合公司实施员工持股计划的初衷, 也不利于公司长期战略目标的落地。

(二) 关于销量指标的调整

2025 年上半年, 锂盐市场价格大幅下跌, 行业大部分产品亏本销售, 锂盐企业盈利承压, 公司部分订单也存在亏损销售的情形。为提高公司盈利水平, 公司对部分亏损订单进行了减量, 调整销售结构, 减少了亏损订单的销量, 影响了公司的整体销售量。因此本次下调了 2025-2026 年锂盐产品销量指标。

(三) 关于递延合并解锁机制的调整

本次调整增加了递延合并解锁的机制, 管理团队在 2025 年业绩目标无法实现的情况下, 2026 年仍可继续努力争取达成业绩目标, 避免 2025 年因市场行情和经营环境变化挫伤管理团队的积极性, 可以起到激励期内持续激励的作用。

综上, 公司原持股计划中公司层面业绩考核指标已无法与公司目前所处的行业环境及经营情况相匹配。若公司继续执行原有的业绩考核指标, 将降低激励对象积极性, 影响核心团队稳定性, 不符合公司实施员工持股计划的初衷, 也不利于公司长期战略目标的落地。基于目前公司所处的行业发展情况, 为更能客观反映外部环境变化和公司经营

现状，也能够进一步激发公司员工的能动性，公司对员工持股计划中公司层面的考核目标进行了调整。

四、本次调整业绩考核指标对公司的影响

本次调整公司 2025 年员工持股计划中公司层面业绩考核指标，是公司根据当前外部环境及实际经营情况所采取的应对措施，本次调整后的目标仍要求较 2024 年业绩和销量有较高增长，对管理团队仍有较高的难度和挑战，同时也更客观反映外部环境和公司经营现状，能起到激发核心员工主动性和积极性的作用，有利于公司持续稳健发展，符合公司股东利益。通过这一调整，核心团队将更加全力以赴地为公司及股东创造价值，推动公司发展战略和经营目标的实现，助力公司持续、健康、良性发展。此次调整不会对公司的财务状况和经营成果造成不利影响，不存在损害公司及股东利益特别是中小股东利益的情形。

五、监事会意见

经审议，公司监事会认为：公司本次调整 2025 年员工持股计划业绩考核指标事项的程序和决策合法有效，调整后的业绩指标能够客观反映公司经营环境的变化和经营成果，符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》等及相关法律法规的规定，能够保证公司 2025 年员工持股计划的顺利实施，有利于公司的持续良性发展，不存在损害公司及股东利益特别是中小股东利益的情形，监事会同意公司本次调整事项。

六、法律意见书结论性意见

北京中伦（成都）律师事务所针对上述事项发表专项法律意见：公司已就本次调整履行了董事会、监事会和持有人会议审议程序，本次调整符合《员工持股计划（草案）》和《员工持股计划管理办法》的相关规定；本次调整后员工持股计划仍符合《试点指导意见》和《监管指引第 1 号》的规定；截至本法律意见书出具日，公司已就实施本次调整履行了必要的法定程序，尚需就本次调整履行股东大会审议程序并依法履行相关信息披露义务。

七、备查文件

- 1、第六届董事会第八次会议决议；
- 2、第六届监事会第七次会议决议；
- 3、第六届董事会提名与薪酬考核委员会 2025 年第四次会议决议；
- 4、第六届董事会 2025 年第二次独立董事专门会议记录；
- 5、北京中伦（成都）律师事务所关于四川雅化实业集团股份有限公司 2025 年员工持股计划之法律意见书。

特此公告。

四川雅化实业集团股份有限公司董事会

2025 年 8 月 18 日