

# 四川雅化实业集团股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

四川雅化实业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀管理人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升新一届高管团队凝聚力和锂业务的核心竞争力，有效将股东、公司和核心管理团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司制订了《四川雅化实业集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）。

为保证公司股权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。

### 第一条 考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩。

### 第三条 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，具体包括在公司任职的董事、高级管理人员和锂业子公司的主要负责人，不包括公司独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会提名与薪酬考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司总部办公室组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

（三）公司总部办公室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审核。

### 第五条 绩效考核指标及标准

绩效考核指标包括公司、激励对象两个层面。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2021 年~2023 年会计年度中，分考核期对公司锂业务累计营业收入的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2021和2022年度锂业务两年的累计营业收入不低于50亿元。
第二个解除限售期	2021、2022和2023年度锂业务三年的累计营业收入不低于100亿元。

注：上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。上述业绩考核

指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

根据各考核期业绩考核目标的完成情况（累计营业收入实际达成率 $R$ =各考核期实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定全体激励对象的标准系数来确定本期可归属的限制性股票数量：

业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

（注：各期实际可归属额度=各期计划可归属额度×标准系数）

若各归属期内，公司各考核期营业收入实际达成率 $R$ 未达到80%，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。根据年度绩效考核结果，若激励对象上一年度个人绩效考核得分大于等于90分，则上一年度激励对象个人绩效考核结果为优秀；若激励对象上一年度个人绩效考核得分大于等于70分、小于90分，则上一年度激励对象个人绩效考核结果为合格。若激励对象上一年度个人绩效考核得分小于70分，则上一年度激励对象个人绩效考核结果为不合格。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀，则其当年度所获授的限制性股票按照本激励计划规定的程序进行解除限售；若激励对象在上一年度绩效考核结果为合格，则其当年度所获授的限制性股票的50%按照本激励计划规定的程序进行解除限

售，对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。若激励对象在上一年度绩效考核结果为不合格，则其当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## **第七条 考核程序**

公司总部办公室等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

## **第八条 考核期间与次数**

（一）考核期间：激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数：本激励计划的考核年度为 2022 年 2023 年两个会计年度，每年考核一次。

## **第九条 考核结果管理**

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，总部办公室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、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与总部办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，总部办公室应保留绩效考核所有考核记录档案。考

核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

## **第十条 附则**

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

四川雅化实业集团股份有限公司董事会

2021 年 12 月 28 日