

# 湖南裕能新能源电池材料股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

### （修订稿）

湖南裕能新能源电池材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司优秀人才的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证 2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

#### 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，以实现限制性股票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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心骨干人员。

#### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、管理部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、管理部、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、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为2024年—2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期    | 业绩考核目标   | 各归属期考核目标完成度（A、B）及公司层面可归属比例（M）  |
|--------|--|--|
| 第一个归属期 | 以2023年磷酸盐正极材料销售量为基数，2024年磷酸盐正极材料销售量增长率不低于25%。                  | 1、当 $A \geq 100\%$ 时， $M=100\%$ ；<br>2、当 $A < 100\%$ 时， $M=0$ 。  |
| 第二个归属期 | 以2023年磷酸盐正极材料销售量为基数，2025年磷酸盐正极材料销售量增长率不低于35%，且2025年净利润不低于15亿元。 | 1、当 $A \geq 100\%$ 且 $B \geq 100\%$ 时， $M=100\%$ ；<br>2、当 $100\% > A \geq 90\%$ 且 $B \geq 90\%$ 时， $M=90\%$ ；<br>3、当 $A \geq 90\%$ 且 $100\% > B \geq 90\%$ 时， $M=90\%$ ；<br>4、当 $90\% > A \geq 80\%$ 且 $B \geq 80\%$ 时， $M=80\%$ ；<br>5、当 $A \geq 80\%$ 且 $90\% > B \geq 80\%$ 时， $M=80\%$ ；<br>6、当 $A < 80\%$ 或 $B < 80\%$ 时， $M=0$ 。 |
| 第三个归属期 | 以2023年磷酸盐正极材料销售量为基数，2026年磷酸盐正极材料销售量增长率不低于50%，且2026年净利润不低于20亿元。 |  |

注1：上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同。

注2：磷酸盐正极材料销售量为磷酸铁锂销售量和磷酸锰铁锂销售量的合计值。

注3：考核目标完成度 $A$ =考核年磷酸盐正极材料销售量实际增长率/磷酸盐正极材料销售量目标增长率，考核目标完成度 $B$ =考核年净利润实际完成值/考核年净利润目标值，下同。

若预留部分在2024年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在2024年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为2025—

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：

| 归属期    | 业绩考核目标   | 各归属期考核目标完成度（A、B）及公司层面可归属比例（M）  |
|--------|--|--|
| 第一个归属期 | 以2023年磷酸盐正极材料销售量为基数，2025年磷酸盐正极材料销售量增长率不低于35%，且2025年净利润不低于15亿元。 | 1、当A≥100%且B≥100%时，M=100%；<br>2、当100%>A≥90%且B≥90%时，M=90%；<br>3、当A≥90%且100%>B≥90%时，M=90%；<br>4、当90%>A≥80%且B≥80%时，M=80%；<br>5、当A≥80%且90%>B≥80%时，M=80%；<br>6、当A<80%或B<80%时，M=0%。 |
| 第二个归属期 | 以2023年磷酸盐正极材料销售量为基数，2026年磷酸盐正极材料销售量增长率不低于50%，且2026年净利润不低于20亿元。 |  |

公司层面实际归属数量=公司层面可归属比例（M）×公司当年计划归属数量。各归属期内，按照公司层面业绩目标达成结果确定实际可归属数量，根据公司层面业绩目标达成结果当年不能归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，按作废失效处理。

## （二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核结果，并依照激励对象考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果        | S≥90  | 90>S≥80 | 80>S≥60 | S<60   |
|-------------|-------|---------|---------|--------|
| 评价标准        | 优秀（A） | 良好（B）   | 合格（C）   | 不合格（D） |
| 个人层面归属比例（N） | 1.0   | 1.0     | 0.85    | 0      |

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面可归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，按作废失效处理。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

### （二）考核次数

本次激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核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董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避。董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

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五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部等相关部门负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

湖南裕能新能源电池材料股份有限公司

董事会

二〇二四年四月三十日