

湖南裕能新能源电池材料股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证湖南裕能新能源电池材料股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理团队及骨干员工诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的管理团队及骨干员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

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、高级管理人员及核心骨干人员。

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的限制性股票归属期的相应考核年度为2027-2029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：

归属安排	对应考核年度	磷酸盐正极材料 销量目标值（万吨）	净利润目标值 （人民币亿元）
第一个归属期	2027 年	190	38
第二个归属期	2028 年	230	45
第三个归属期	2029 年	270	55

注：1、“磷酸盐正极材料销量”为公司合并报表口径的磷酸盐正极材料销量，下同；

2、上述“净利润”为经公司聘请的会计师事务所审计的当期合并报表的净利润，并剔除各考核年度公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

假设各考核年度的磷酸盐正极材料销量指标完成率为 A（A=考核年度磷酸盐正极材料实际销量/目标销量），净利润指标完成率为 B（B=考核年度净利润实际完成值/目标净利润），则当年公司层面归属比例（M）计算如下：

考核指标	指标完成情况	对应归属比例
磷酸盐正极材料销量指标完成率（A） 及对应归属比例（X）	$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$100\% > A \geq 80\%$	$X = A$
	$A < 80\%$	$X = 0$
净利润指标完成率（B） 及对应归属比例（Y）	$B \geq 100\%$	$Y = 100\%$
	$100\% > B \geq 80\%$	$Y = B$
	$B < 80\%$	$Y = 0$
公司层面归属比例（M）		$M = 50\% * X + 50\% * Y$

若预留部分限制性股票于2027年9月30日（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于2027年9月30日后授予，则预留部分归属考核年度为2028-2029年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	磷酸盐正极材料 销量目标值（万吨）	净利润目标值 （人民币亿元）
第一个归属期	2028 年	230	45
第二个归属期	2029 年	270	55

假设各考核年度的磷酸盐正极材料销量指标完成率为 A（A=考核年度磷酸盐正极材料实际销量/目标销量），净利润指标完成率为 B（B=考核年度净利润实际完成值/目标净利润），则当年公司层面归属比例（M）计算如下：

考核指标	指标完成情况	对应归属比例
磷酸盐正极材料销量指标完成率（A） 及对应归属比例（X）	$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$100\% > A \geq 80\%$	$X = A$
	$A < 80\%$	$X = 0$
净利润指标完成率（B） 及对应归属比例（Y）	$B \geq 100\%$	$Y = 100\%$
	$100\% > B \geq 80\%$	$Y = B$
	$B < 80\%$	$Y = 0$
公司层面归属比例（M）		$M = 50\% * X + 50\% * Y$

若公司未满足上述业绩考核指标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

（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（N）确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
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）	100%	100%	85%	0

若公司层面业绩考核达标，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×公司层面归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。所有激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，由公司作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励

计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

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

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，若预留部分限制性股票于 2027 年 9 月 30 日（含当日）前授予，则考核年度与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于 2027 年 9 月 30 日后授予，则考核年度为 2028-2029 年两个会计年度，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。董事会根据本激励计划的相关规定及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、考核结果反馈与管理

（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 5 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 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果的归档

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，绩效考核记录保存期3年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自本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

二〇二六年十月十三日