

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（草案）及其摘要的修订说明公告

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

湖南裕能新能源电池材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2024 年 4 月 18 日召开第二届董事会第三次会议和第二届监事会第三次会议审议通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》，并于 2024 年 4 月 20 日在中国证监会指定的创业板信息披露网站巨潮资讯网披露了上述事项。

为进一步强化股权激励效果，增强考核指标的连续性，公司对股权激励业绩考核指标进行修订，主要是在原方案基础上，对 2025 年、2026 年新增了产品销量考核指标，使产品销量指标贯穿三年考核期。根据《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司董事会同意对《2024 年限制性股票激励计划（草案）》公司层面业绩考核要求进行优化调整，并形成了《2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“《激励计划（草案修订稿）》”），修订后的《激励计划（草案修订稿）》已经第二届董事会第五次会议和第二届监事会第五次会议审议通过。本次修订的主要内容如下：

一、关于对第八章限制性股票的授予与归属条件之（四）公司层面业绩考核要求的修订

修订前：

（四）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）及公司层面可归属比例（M）
第一个归属期	以2023年磷酸铁锂销售量为基数，2024年磷酸铁锂销售量增长率不低于25%。	当A≥100%时，M=100%； 当A<100%时，M=0。
第二个归属期	2025年净利润不低于15亿元。	当A≥100%时，M=100%； 当90%≤A<100%时，M=90%； 当80%≤A<90%时，M=80%； 当A<80%时，M=0。
第三个归属期	2026年净利润不低于20亿元。	

注：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。

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）及公司层面可归属比例（M）
第一个归属期	2025年净利润不低于15亿元。	当A≥100%时，M=100%； 当90%≤A<100%时，M=90%； 当80%≤A<90%时，M=80%； 当A<80%时，M=0。
第二个归属期	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。

修订后：

（四）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	以2023年磷酸盐正极材料销售量	1、当A≥100%时，M=100%；

归属期	为基数，2024年磷酸盐正极材料销售量增长率不低于25%。	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≥100%且B≥100%时，M=100%； 2、当100%>A≥90%且B≥90%时，M=90%； 3、当A≥90%且100%>B≥90%时，M=90%；
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。	4、当90%>A≥80%且B≥80%时，M=80%； 5、当A≥80%且90%>B≥80%时，M=80%； 6、当A<80%或B<80%时，M=0%。

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数。

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%； 2、当100%>A≥90%且B≥90%时，M=90%； 3、当A≥90%且100%>B≥90%时，M=90%； 4、当90%>A≥80%且B≥80%时，M=80%；
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。	5、当A≥80%且90%>B≥80%时，M=80%； 6、当A<80%或B<80%时，M=0%。

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、关于对第八章限制性股票的授予与归属条件之考核指标的的科学性和合理性说明的修订

修订前：

（六）考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司根据行业特点选取磷酸铁锂销售量增长率及净利润作为本激励计划的公司层面考核指标，磷酸铁锂销售量增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的磷酸铁锂销售量，是企业生存的基础和发展的条件。净利润指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现，净利润指标反映公司盈利能力的成长性指标，能够树立较好的资本市场形象。

对于公司层面考核指标，公司结合行业发展周期、竞争状况及自身经营战略，对未来三年设置了不同维度的指标，其中 2024 年以磷酸铁锂销售量作为考核依据，2025 年和 2026 年以净利润作为考核依据，主要是因为：

2024 年，公司以降本稳质、稳步提升产销规模、稳固市场占有率作为第一要务，同时将重点在完善“资源-前驱体-正极材料-循环回收”一体化产业生态布局发力，为公司未来持续提升综合竞争力奠定坚实基础，选取磷酸铁锂销售量作为 2024 年公司层面业绩考核目标具有现实意义。2020 年以来，我国新能源产业实现了跨越式发展，磷酸铁锂材料行业也快速发展，但在此过程中也积聚了一定风险，比较突出的问题是碳酸锂价格暴涨至历史高位，以及产业链内企业及新进入企业跟风扩产导致的产能过剩风险。进入 2023 年以来，随着行业总体增速放缓，磷酸铁锂主要原材料碳酸锂价格剧烈波动，同行业公司普遍出现了较大幅度的亏损，公司虽然实现了盈利，但净利润相比 2022 年还是出现了较大幅度的下降。随着竞争的进一步加剧，2024 年，行业竞争更加激烈，行业落后产能出清将成为主旋律，保持及提高市场份额对公司长远发展具有重要的战略意义。

经过行业激烈竞争后，到 2025 年-2026 年，行业过剩产能将基本逐渐出清，加上公司的磷矿资源布局、海外投资布局、新产品落地等举措逐步达效，有利于提升公司整体盈利能力，所以选取净利润指标作为 2025 年和 2026 年公司层面业绩考核目标具有合理性。

除公司层面的业绩考核外，公司还对激励对象个人设置了严密的绩效考核体

系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

修订后：

（六）考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司根据行业特点选取磷酸盐正极材料销售量增长率及净利润作为本激励计划的公司层面考核指标，磷酸盐正极材料销售量增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的磷酸盐正极材料销售量，是企业生存的基础和发展的条件。净利润指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现。公司结合行业发展周期、竞争状况及自身经营战略，设置了以 2023 年磷酸盐正极材料销售量为基数，2024 年至 2026 年磷酸盐正极材料销售量增长率分别不低于 25%、35%、50%，且 2025 年、2026 年净利润分别不低于 15 亿元、20 亿元的业绩考核目标，主要依据如下：

1、选取磷酸盐正极材料销售量作为贯穿未来三年的公司层面业绩考核目标具有现实意义和合理性

2020 年以来，我国新能源产业实现了跨越式发展，磷酸铁锂材料行业也快速发展，但在此过程中也积聚了一定风险，比较突出的问题是碳酸锂价格暴涨至历史高位，以及产业链内企业及新进入企业跟风扩产导致的产能过剩风险。2023 年，随着行业总体增速放缓，磷酸铁锂主要原材料碳酸锂价格剧烈波动，同行业公司普遍出现了较大幅度的亏损，公司虽然实现了盈利，但净利润相比 2022 年还是出现了较大幅度的下降。

新能源产业长期发展向好，但面临短期阵痛。展望未来几年，磷酸铁锂行业竞争环境复杂，行业总体产能利用率偏低的压力依然存在，是低端落后产能出清的关键时期，市场竞争秩序和行业竞争格局仍有变数。因此，公司必须将产品销量和市场份额摆在更为突出的战略地位，保持行业龙头地位，为公司更长远的发

展奠定坚实基础。选取磷酸盐正极材料销售量作为贯穿未来三年的公司层面业绩考核目标具有现实意义。

2、同时选取净利润作为本激励计划 2025 年和 2026 年公司层面业绩考核指标具有合理性

2023 年，公司及同行业公司归属于上市公司股东的净利润均大幅下降，且同行业其他上市公司出现大额亏损情形，行业总体业绩修复需要一定过程。2023 年以来至未来几年，行业都将处于过剩落后产能出清的发展阶段，经历 2023 年的大额亏损之后，低端落后产能的经营压力进一步提升，面临淘汰。公司将持续推进降本稳质、稳步提升产销规模、稳固市场占有率，并着力完善“资源-前驱体-正极材料-循环回收”一体化产业生态布局，努力保持领先优势。

公司结合过往几年经营业绩变动情况及未来行业发展趋势，考虑公司的磷矿资源布局、海外投资布局、新产品落地等举措逐步达效，同时选取净利润指标作为 2025 年和 2026 年公司层面业绩考核目标具有合理性。

除公司层面的业绩考核外，公司还对激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

除上述内容调整外，其他内容不涉及调整，《激励计划（草案）》及其摘要、及《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容已同步做出修订。

特此公告。

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