

本公司及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。
 重要内容提示:
 ● 本次激励股票上市流通日:2025年7月11日(星期五);
 ● 本次激励对象人数:264人;
 ● 本次激励股票数量:354,9651万股,占目前公司总股本的0.4688%;
 ● 本次激励的第二类限制性股票无其他限售安排,股票上市后即可流通。

湖南裕能新能源电池材料股份有限公司(以下简称“公司”或“湖南裕能”)于2025年6月20日召开第二届董事会第十三次会议,第二届监事会第十三次会议,审议通过了《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。具体内容详见公司于2025年6月20日在巨潮资讯网上披露的《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的公告》。截至本公告披露日,公司已按约定为符合公司(2024年限制性股票激励计划)(以下简称“《激励计划》”或“激励计划”)首次授予部分归属条件的激励对象办理第一个归属期归属登记工作。现将有关情况公告如下:

一、股权激励计划实施情况概要

(一)本次激励计划简述
 2024年5月15日公司召开2023年度股东大会,审议通过了《激励计划》及其摘要,主要内容如下:

1. 激励工具及股票来源:本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票,涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的A股普通股股票或公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

2. 限制性股票授予数量:本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量1,514,506万股,约占本次激励计划草案公告时公司股本总额75,725,307万股的2.00%。其中,首次拟授予总量不超过1,238,210万股,约占本次激励计划草案公告时公司股本总额75,725,307万股的1.64%,首次拟授予部分占首次授予总量的81.76%,预留296,296万股,约占本次激励计划草案公告时公司股本总额75,725,307万股的0.36%,预留部分占首次授予总量的18.24%。

3. 限制性股票授予价格:本激励计划授予激励对象限制性股票的首次及预留授予价格为17.43元/股(调整前)。

4. 激励对象:本激励计划授予激励对象不超过288人,包括公司公告本激励计划时在本公司(含分公司)任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员。

本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授限制性股票数量(万股)	占累计授予总量的比例	占目前股本总额(万股)	占目前股本总额的比例
谭新华	董事长	121,988	8.05%	1,617	0.4688%
赵怀球	董事、总经理	36,597	2.41%	0.488	0.048%
汪咏梅	董事、常务副总经理兼董事 会秘书	33,547	2.21%	0.44%	
周守虹	副总经理	30,497	2.014%	0.40%	
陈质斌	副总经理	27,447	1.812%	0.36%	
贾凯	副总经理	27,447	1.812%	0.36%	
王洁	财务总监	27,447	1.812%	0.36%	
李新赞	副总经理	27,447	1.812%	0.36%	
李洪辉	副总经理	27,447	1.812%	0.36%	
周智慧	副总经理	24,398	1.611%	0.32%	
核心骨干人员(共278人)		853,948	56,385%	1,128	
预留		276,296	18,243%	0.365%	
合计		1,514,506	100.00%	2.00%	

注:1.上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%。
 2.本计划首次授予激励对象不包括①独立董事、监事;②单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女;③外籍人员。

3.预留部分的激励对象将待本激励计划经股东大会审议后12个月内确定,经董事会提出,监事会发表明确意见,律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

4.本激励计划的实施安排。

(1)本激励计划有效期自获授之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

(2)本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止,30%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止,35%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止,35%

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批次归属比例安排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的各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起13个月后的首个交易日至预留授予之日起35个月内的最后一个交易日止,50%
第二个归属期	自预留授予之日起25个月后的首个交易日至预留授予之日起37个月内的最后一个交易日止,50%

在上述定期安排内完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该限制性股票,不得归属,按作废处理。

激励对象对首次激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让,用于担保或偿还债务,激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积转增股本、股份拆细、送股、派息、股票期权行权增加的股份同时具备归属条件且归属前不得转让,用于担保或偿还债务,若前述第二类限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

6.本次激励计划归属条件。

(1)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础,当A≥100%且B≥100%时,M=100%;当A≥100%>B≥90%时,M=90%;当A<100%且B≥90%时,M=80%;当A<100%且B<90%时,M=60%。	
第二个归属期	以2023年磷酸盐正极材料销售量为基础,当A≥100%且B≥100%时,M=100%;当A≥100%>B≥90%时,M=90%;当A<100%且B≥90%时,M=80%;当A<100%且B<90%时,M=60%。	
第三个归属期	以2023年磷酸盐正极材料销售量为基础,当A≥100%且B≥100%时,M=100%;当A≥100%>B≥90%时,M=90%;当A<100%且B≥90%时,M=80%;当A<100%且B<90%时,M=60%。	

(2)个人层面绩效考核要求

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

3.考核指标及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

4.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

5.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

6.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

7.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

8.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

9.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

10.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

11.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

12.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

13.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

14.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

15.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

16.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

17.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

18.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

19.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

20.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

21.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

22.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

23.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

24.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

25.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

26.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

27.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

28.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

29.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

30.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

31.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。

32.考核期间及考核结果

公司根据考核结果对个人的绩效考评评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据个人层面考核评价结果确定激励对象的个人层面归属比例。