

翰博高新材料（合肥）股份有限公司

关于第二期员工持股计划预留份额分配的公告

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。

翰博高新材料（合肥）股份有限公司（以下简称“公司”）于2025年1月24日召开第二期员工持股计划管理委员会（以下简称“管理委员会”）第二次会议，审议通过了《关于第二期员工持股计划预留份额分配的议案》。根据公司《第二期员工持股计划方案》《第二期员工持股计划管理办法》的规定，公司拟对第二期员工持股计划（以下简称“本次员工持股计划”）预留份额进行分配，本次预留份额的分配事项在管理委员会审批权限范围内，无需提交董事会、股东大会审议。现将有关事项说明如下：

一、本次员工持股计划实施进展

（一）公司于2024年6月29日召开第四届董事会第十次会议及第四届监事会第九次会议、2024年7月19日召开2024年第二次临时股东大会，分别审议通过了《关于公司〈第二期员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈第二期员工持股计划管理办法〉的议案》等相关议案，具体内容详见公司于2024年7月2日、2024年7月19日在巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）披露的相关公告。

（二）2024年7月11日，公司披露了《德恒上海律师事务所关于公司第二期员工持股计划（草案）的法律意见》，律师事务所对本次持股计划出具了法律意见书。

（三）公司于2024年7月27日召开第二期员工持股计划第一次持有人会议，审议通过《关于设立公司第二期员工持股计划管理委员会的议案》《关于选举公司第二期员工持股计划管理委员会委员的议案》《关于授权公司第二期员工

持股计划管理委员会办理与本次员工持股计划相关事宜的议案》等相关议案，具体内容详见公司于2024年7月29日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的相关公告。

(四) 2024年9月18日，公司收到中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司出具的《证券过户登记确认书》，公司回购专用证券账户中所持有的1,613,981股公司股票已于2024年9月13日以非交易过户的方式过户至公司开立的“翰博高新材料（合肥）股份有限公司-第二期员工持股计划”专用证券账户，占公司目前总股本的0.87%，过户价格为6.58元/股。具体内容详见公司于2024年9月19日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的《关于第二期员工持股计划首次授予部分股份非交易过户完成的公告》（公告编号：2024-067）。

二、本次员工持股计划预留份额分配情况

（一）预留份额情况

为满足公司可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才，本次员工持股计划预留不超过437.02万份，占本次员工持股计划总份额的29.10%，本次员工持股计划预留份额股票来源为公司回购专用证券账户回购的公司股票，资金来源为公司员工合法薪酬、自筹资金、公司奖励基金以及法律、法规允许的其他合法方式。

根据本次员工持股计划方案规定，如未按期、足额缴纳其认购资金的，则视为自动放弃认购相应的认购权利，管理委员会可将其放弃认购的份额重新分配给其他符合条件的员工或计入预留份额。公司本次员工持股计划首次拟分配份额不超过1,065.00万份，因部分参与对象放弃认购的原因，其持有的份额共计3万份将由管理委员会收回后重新计入预留份额。截至本公告发出日，本次预留份额不超过440.02万份（对应股票数量为668,719股），占本次员工持股计划总份额的29.30%。预留份额的参加对象应符合本次员工持股计划规定的要求，可以为已持有本次员工持股计划份额的人员，亦可为管理委员会认定的其他员工。

（二）本次预留份额分配情况

根据本次员工持股计划方案的相关规定，公司管理委员会、薪酬与考核委员会审议通过了分配本次预留份额的议案，同意本次预留份额不超过 440.02 万份由符合条件的不超过 25 名参与对象进行认购，参与对象不涉及公司董事、监事、高级管理人员，预留份额分配情况如下：

序号	姓名	职务	认购份额上限 (万份)	持有份额占本次员工持股计划总份额的比例	持有份额对应的股份占公司总股本比例
1	其他核心管理人员、核心技术（业务）人员		440.02	29.30%	0.36%
合计			440.02	29.30%	0.36%

注：（1）最终参加本次员工持股计划预留份额分配的员工人数、名单及认购份额根据员工实际缴款情况确定；

（2）本次员工持股计划预留份额的受让价格与首次分配价格保持一致，为6.58元/股。

本次预留份额认购实施后，公司全部有效的员工持股计划对应的股份数量累计不超过公司总股本的10%，任一持有人持有份额对应的股份数量（含各期员工持股计划）累计不超过公司总股本的1%。

三、预留份额分配后的锁定期及业绩考核

根据公司《第二期员工持股计划方案》，本次预留份额分配的锁定期和业绩考核与首次授予时一致。

（一）锁定期

根据本次员工持股计划方案的规定，本次员工持股计划首次授予及预留部分股票锁定期为 12 个月，自本次员工持股计划草案经公司股东大会审议通过且公司公告首次授予部分的标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起计算。

因上市公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排，但因持有公司股份而获得的现金分红不受前述锁定期限制。

锁定期内，本次员工持股计划不得出售所持公司股票，且未经管理委员会审议通过，本持股计划持有人之间不可互相转让所持有的份额；锁定期满后，在存续期内，根据需要进行公司股票的出售或转出。

（二）业绩考核

本次员工持股计划通过对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，确定各持有人最终所归属的本计划份额及比例。

1、公司层面业绩考核

公司层面具体业绩考核指标如下：

业绩考核指标（按业绩完成率100%计算）
2024年、2025年累计实现净利润1.8亿元

注：（1）“净利润”指经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，且以剔除实施员工持股计划或股权激励计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据，下同；

（2）若本计划有效期内，由于公司外部经营环境出现重大变化，并对公司经营业绩产生重大影响的情形，且公司董事会认为有必要的，可对上述业绩考核指标进行调整和修改，相应调整和修改需经股东大会审批通过；

（3）上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司将根据2024年、2025年对应考核年度业绩考核目标的完成率（业绩考核指标实际达成率 $R = \text{实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），确定公司层面权益归属系数（ X ），具体标准如下：

业绩完成率	公司层面股票权益归属系数（ X ）
$R \geq 100\%$	$X = 100\%$
$100\% > R \geq 85\%$	$X = 85\%$
$85\% > R \geq 70\%$	$X = 70\%$
$R < 70\%$	$X = 0\%$

因公司层面考核原因不能归属或不能完全归属的，未归属的份额由管理委员会收回并择机出售后，以持有人实际出资金额加上银行定期存款利息之和与售出金额孰低值返还持有人，售出金额如有剩余则归属于公司。

2、个人层面绩效考核

根据公司绩效考核相关制度，人力资源部门依据员工所属不同组织，分别进行个人层面考核。2024年、2025年分别进行考核，考核权重分别为50%。本次员工持股计划个人层面绩效考核将根据考核的结果确定，具体如下：

个人考核结果	个人层面股票权益归属系数 (Y)
S A B+ B	100%
B-	50%-80%
C及以下	0%

注：（1）2024年个人层面股票权益归属系数为Y1，2025年个人层面股票权益归属系数为Y2；

（2）个人考核结果为B-时，个人层面股票权益归属系数为50%-80%，具体以人力资源部门考核结果为准。

个人层面股票权益归属系数 $Y = (Y1 + Y2) / 2$ 。

持有人个人可归属标的股票份额归属系数 = 公司层面股票权益归属系数 (X) × 个人层面股票权益归属系数 (Y) 。

持有人个人可归属标的股票份额 = 持有人认购的本次员工持股计划的股票份额 × 持有人个人可归属标的股票份额归属系数。

持有人对应的股票份额因个人层面考核原因未 100%归属的，未归属的份额由管理委员会收回，管理委员会可以选择将收回该部分份额转让给指定的具备参与员工持股计划资格的受让人，或由参与本次员工持股计划的其他持有人按照出资份额比例及归属系数共同享有对应的股票权益（如有），或未归属的份额由管理委员会收回并择机出售后，以持有人实际出资金额加上银行定期存款利息之和与售出金额孰低值返还持有人，对应的股票份额收益（如有）则归属于公司（对应的股票份额收益（如有）指出售该部分股票所获资金扣除持有人实际出资加银行定期存款利息）。

注：（1）银行定期存款利息 = 实际出资 * 中国人民银行定期存款利率 * 出资期间 / 365，出资期间按实际出资日期至管理委员会作出决定之日计算。出资期间不足一年的，按照银行一年定期存款利率计算；出资期间超过一年且不满两年的，按照银行两年定期存款利率计算；出资期间超过两年且不满三年的，按照银行三年定期存款利率计算，具体利率以管理委员会作出决定时的数据为准；

（2）返还的持有人实际出资不包含公司奖励基金部分，下文亦同。

3、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

目前公司处于发展和转型关键期，在充分考虑行业情况、公司历史业绩、现

阶段经营情况和未来发展规划等因素，经过合理预测并兼顾激励性，公司制定公司层面的业绩考核目标。同时，为对持有人进行准确、全面的综合评价，公司还设置了个人层面绩效考核，综合考量后确定持有人个人的权益归属比例。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

公司第二期员工持股计划预留份额分配事项符合《第二期员工持股计划方案》《第二期员工持股计划管理办法》及相关法律、法规、规范性文件的规定，决策程序合法、有效，不存在损害公司及全体股东利益的情况；预留份额分配对象符合相关法律、法规、规范性文件规定的条件，主体资格合法、有效；公司不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与本次员工持股计划预留份额分配的情形，亦不存在向参与对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。本次公司实施员工持股计划预留份额分配事项有利于增强员工的凝聚力和公司的综合竞争力，充分调动员工的积极性和创造性，促进公司可持续发展。

五、备查文件

- 1、公司第四届董事会薪酬与考核委员会会议文件；
- 2、公司第二期员工持股计划管理委员会第二次会议文件。

特此公告。

翰博高新材料（合肥）股份有限公司

董事会

2025年1月24日