

翰博高新材料（合肥）股份有限公司

关于修订第二期员工持股计划相关文件的公告

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9月19日召开第四届董事会第二十次会议，审议通过了《关于修订第二期员工持股计划相关文件的议案》。公司拟修订第二期员工持股计划（以下简称“本员工持股计划”）的部分内容，根据公司《第二期员工持股计划（草案）》的规定，上述议案尚需提交股东会审议。现将具体情况公告如下：

一、第二期员工持股计划已履行的决策程序和信息披露情况

（一）2024年6月29日，公司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日公司召开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）2024年7月27日，公司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>)披露的相关公告。

（五）2025年1月24日，公司召开第二期员工持股计划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》。公司对本员工持股计划预留份额进行分配。具体内容详见公司于2025年1月24日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的相关公告。

（六）2025年9月19日，公司召开第四届董事会第二十次会议，审议通过了《关于修订第二期员工持股计划相关文件的议案》，本议案已经第二期员工持股计划第二次持有人会议、董事会薪酬与考核委员会审议通过。具体内容详见公司于2025年9月20日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的相关公告。

二、第二期员工持股计划的主要变更情况

（一）变更原因

因外部环境和公司经营现状发生变化，原业绩考核指标已无法与公司目前所处的行业环境及经营情况相匹配。若公司继续执行原有的业绩考核指标，将降低核心员工积极性，不符合公司实施员工持股计划的初衷，也不利于公司长期战略目标的落地。为了充分调动核心员工的积极性，实现公司未来业绩的稳步增长和战略目标，经公司管理层慎重考虑，公司拟调整考核年度，并同步调整第二期员工持股计划业绩考核指标，存续期相应延长。

（二）变更内容

1、存续期、考核年度变更

本员工持股计划的存续期由 36 个月变更为 48 个月；

本员工持股计划的考核年度由 2024 年度、2025 年度变更为 2024 年度、2025 年度、2026 年度。

2、业绩考核指标变更

修订前：

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。

注 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。

注 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。

个人层面具体业绩考核指标如下：

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。

注 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 $Y = (Y1 + Y2) / 2$ 。

修订后：

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 或 2025 年、2026 年累计实现营业收入 70 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。

注 2：“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

注 3：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会审批通过。

注 4：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、2026 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 $R = \text{实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），以净利润指标或营业收入指标计算出的孰高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。

个人层面具体业绩考核指标如下：

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。2025 年、2026 年分别进行考核，考核权重分别为 50%。本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 1：2025 年个人层面股票权益归属系数为 Y1, 2026 年个人层面股票权益归属系数为 Y2。

注 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 $Y = (Y1 + Y2) / 2$ 。

3、不得买卖公司股票的期间变更

由于中国证监会对上市公司董事和高级管理人员不得买卖本公司股票的期间调整为年度报告、半年度报告公告前 15 日内，季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内，为保证本员工持股计划顺利实施，公司对本员工持股计划不得买卖公司股票的期间进行相应调整。

4、锁定期变更

本持股计划首次授予及预留部分股票锁定期均为 12 个月。锁定期限修订为自本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或预留部分的标的股票过户至本持股计划名下之日起计算。

除上述主要调整外，本员工持股计划全文“股东大会”表述调整为“股东会”，公司不再设置监事会，由董事会薪酬与考核委员会行使监事会相关职权，全文同步调整相关表述。修订后的相关文件内容具体详见公司 2025 年 9 月 20 日于巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn>) 披露的公司《第二期员工持股计划（草案）（修订稿）》《第二期员工持股计划（草案）摘要（修订稿）》《第二期员工持

股计划管理办法（修订稿）》。

三、董事会薪酬与考核委员会意见

公司修订第二期员工持股计划相关文件，符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》等法律法规的相关规定，本次修订事项程序合法、合规且履行了必要的程序，不存在损害公司及股东特别是小股东利益的情形。

四、第二期员工持股计划的变更对公司的影响

本次调整公司第二期员工持股计划存续期、业绩考核年度及其指标，是公司根据当前外部环境及实际经营情况所采取的应对措施，本次调整具有合理性。本次调整旨在充分调动公司核心员工的积极性，激发其工作热情与创造力，进一步将股东利益、公司利益与员工个人利益紧密结合，形成稳固的利益共同体。通过这一调整，公司核心员工将更加全力以赴地为公司及股东创造价值，推动公司发展战略和经营目标的实现，助力公司持续、健康、良性发展。

公司本次变更公司员工持股计划部分条款的事项不存在损害公司及全体股东利益的情形，不会对公司发展战略、经营规划等方面造成不利影响，也不会对公司的财务状况和经营成果产生不利影响。

五、备查文件

- 1、第四届董事会薪酬与考核委员会会议文件；
- 2、第四届董事会第二十次会议决议。

特此公告。

翰博高新材料（合肥）股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 19 日