

证券代码：300234

证券简称：开尔新材

公告编号：2022-019

## 浙江开尔新材料股份有限公司 关于深圳证券交易所关注函回复的公告

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。

2022年6月1日，浙江开尔新材料股份有限公司（下称“公司”）收到深圳证券交易所创业板公司管理部下发的创业板关注函（2022）第257号《关于对浙江开尔新材料股份有限公司的关注函》（以下简称“关注函”），针对关注函相关问题，公司已就关注函所涉及的有关问题逐项进行了认真核查，向深圳证券交易所作出回复，现将有关情况公告如下：

2022年5月31日晚间，你公司披露《第二期员工持股计划（草案）》（以下简称“草案”），该员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户已回购的820万股股份。你公司于2019年11月28日披露公告称，截至公告日，公司通过回购专用账户累计回购股份1,217.27万股，成交总金额8,913.41万元，回购均价为7.32元/股，回购股份实施完成。该员工持股计划受让回购股份价格为3.00/股，为前期回购均价的40.98%。我部对此表示关注，请你公司就以下事项进行说明：

一、请补充说明第二期员工持股计划受让股份价格的确定依据及合理性，受让价格远低于回购均价是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则，是否存在向特定对象输送利益的情形，是否损害公司及股东的利益。

回复：

## （一）受让股份价格的确定依据及合理性

### 1、本次员工持股计划的股票来源、受让价格及确定依据

本次员工持股计划的股票来源为公司回购专用账户回购的开尔新材 A 股普通股股票。

公司于 2018 年 11 月 8 日召开第三届董事会第二十六次（临时）会议，审议通过了《关于回购公司股份的预案》，并于 2019 年 1 月 5 日披露了《回购股份报告书》（公告编号：2019-003）。2019 年 11 月 28 日，公司披露《回购结果暨股份变动公告》（公告编号：2019-118），截至 2019 年 11 月 28 日，公司通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式累计回购股份 12,172,700 股，占公司回购完成时总股本的 4.20%，最高成交价为 9.54 元/股，最低成交价为 5.99 元/股，成交总金额为 89,134,119.57 元（不含交易费用），公司本次回购股份已实施完成，本次已回购股份拟作为公司后续员工激励（包括作为员工持股计划或股权激励计划）的股票来源。

本次员工持股计划经公司股东大会审议通过后，将通过非交易过户等法律法规允许的方式获得公司回购专用证券账户所持有的公司股份。

本次员工持股计划受让公司回购股份的价格为 3.00 元/股，确定依据如下：

（1）本次员工持股计划受让公司回购股份为公司于 2019 年 11 月回购完成的股份，回购股票成交均价为 7.32 元/股，考虑近几年二级市场公司股票情势波动变化较大及公司目前经营发展情况，因此在综合考量前述影响后，公司认为以当前二级市场股票价格作为定价参考依据更贴合实际经营情况及未来发展目标。

（2）公司从当前二级市场股票价格考虑出发，同时考虑二级市场股价波动情况，以草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%为参考，确定本次员工持股计划受让公司回购股份的价格为 3.00 元/股。

（3）本次员工持股计划设定较长的存续期、锁定期以及相应的解锁业绩条件，只有在公司与个人业绩考核均达标的情况下才能解锁，在此期间员工无法自由减持。考虑到激励与约束对等的原则，本次员工持股计划在员工的认购价格上给予适当折扣，最终确定本次员工持股计划受让公司回购股份的价格 3.00 元/股，

该受让价格符合相关法律法规的要求，符合实现核心员工稳定和激励的目标。

## 2、本次员工持股计划受让价格的合理性

### (1) 本次员工持股计划的受让价格及审议程序符合规定

公司依据《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》(以下简称“《指导意见》”)、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》(以下简称“《创业板规范运作指引》”)等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的要求，在《浙江开尔新材料股份有限公司第二期员工持股计划(草案)》(以下简称“《持股计划(草案)》”)中披露了定价依据及其合理性，相关会计处理及理由、对公司经营业绩的影响等事项。

本次员工持股计划实施前，公司已召开职工代表大会充分征求职工代表意见，并于2022年5月31日召开第四届董事会第二十四次(临时)会议及第四届监事会第十四次(临时)会议审议了本次员工持股计划相关议案，关联董事、监事对相关议案进行了回避表决，独立董事发表了同意的独立意见，监事会发表了核查意见。2022年6月1日，公司聘请的上海锦天城(杭州)律师事务所和深圳价值在线咨询顾问有限公司分别为本次员工持股计划事项出具了法律意见书和独立财务顾问报告。本次员工持股计划相关议案将提交公司2021年年度股东大会审议，股东大会审议相关议案时，与本次员工持股计划有关联的股东将回避表决，公司将对中小投资者的表决结果单独计票并披露，经出席股东大会有效表决权过半数通过后本次员工持股计划方可实施。

综上所述，本次员工持股计划的受让价格、审议程序符合《指导意见》和《创业板规范运作指引》等相关规定，并已及时履行信息披露义务，本次员工持股计划确定的受让价格合法合规。

### (2) 本次员工持股计划股份受让价格考虑了公司现阶段经营发展的需求

公司是国内新型功能性搪瓷材料细分行业龙头企业，是国内少数拥有完全自主知识产权，能够独立研发、生产并实现产品在地铁、隧道等地下空间及绿色建筑幕墙装饰、节能环保等领域广泛应用的高新技术企业。近年来，行业快速发展带动了市场需求的持续提升，公司主营业务迎来重要机遇期，公司需要始终坚持

技术、研发投入，整合资源，抓住市场机遇，加大市场开发力度，不断拓宽产品行业应用，以保持公司竞争地位，这就要求公司能够有效留住并吸引优秀人才，调动员工的主观能动性和创造性，以更好地服务于公司战略目标。因此在实施员工持股计划时，公司在认购价格上给予适当折扣，有利于提高员工参与积极性，有利于提升本次员工持股计划的激励性，有助于稳定人才队伍，从而促进公司发展。

本次员工持股计划设定存续期、锁定期以及相应的解锁业绩条件，受让价格存在折扣符合激励与约束对等的原则。考虑到锁定期、锁定期届满后的减持限制等因素，为适当减轻锁定期给参加对象造成的资金压力以及因相对严格的考核导致员工参与本次员工持股计划积极性不高的影响，公司适当调节受让价格折扣以提高员工参与积极性，尽量避免因参与本次员工持股计划而对员工的经济情况造成较大负担，从而保证本次员工持股计划顺利实施。同时，公司在制定本次《持股计划（草案）》时，借鉴并参考了部分深圳证券交易所创业板上市公司的相关案例，员工持股计划受让回购股份的价格系出于对公司自身经营情况、人才政策以及对员工激励目的等多种因素的考量，并结合公司未来经营发展规划、所处行业特征及宏观经济状况多种因素综合确定，具有一定的灵活性。

综上，公司仔细参阅并依照《指导意见》和《创业板规范运作指引》对员工持股计划的受让价格的有关规定，并基于公司经营发展情况、当前面临的人才竞争压力并结合股份支付成本考量，同时兼顾了员工的出资承受能力、购买意愿及激励效果，公司经审慎研究，最终确定本次员工持股计划受让公司回购股份的价格约为《持股计划（草案）》公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，具有合理性。

**（二）符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则，不存在向特定对象输送利益的情形，也不存在损害公司及股东的利益的情形。**

1、本次员工持股计划符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则

本次员工持股计划所持标的股票设定 48 个月的存续期及最长 24 个月的锁定期，并且设定了相应的业绩考核，符合激励与约束对等原则。

(1) 在开始计算存续期以前，参加对象需要先付出本金并在锁定期、减持周期内承担流动性风险。

(2) 在存续期及锁定期内参加对象还需承受宏观经济、国家政策、行业情况、二级市场变化等客观因素或突发疫情等不可抗力因素而可能带来的股票价值下跌风险。

(3) 本次员工持股计划所持股票能否解锁及获利情况均存在不确定性。若本次员工持股计划的公司层面业绩考核目标未达成或参加对象个人层面绩效考核条件未达成，则参加对象将无法解锁相应的权益。

因此，本次员工持股计划对于参加对象而言，与其他投资者一样承受着不确定性，符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则。

2、本次员工持股计划不存在向特定对象输送利益的情形，不存在损害公司及股东的利益的情形

(1) 本次员工持股计划的参加对象均充分考虑了自身的风险承受能力，员工自愿参加，不存在摊派、强行分配等强制员工参加本计划的情形。公司不以任何方式向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助，亦不存在第三方为员工参加员工持股计划提供奖励、资助、补贴、兜底等安排。

(2) 本次员工持股计划与公司控股股东、实际控制人不存在关联关系或一致行动关系，除部分董事、监事、高级管理人员拟参与本次员工持股计划外，本次员工持股计划与公司其他董事、高级管理人员不存在关联关系或一致行动关系。本次员工持股计划的认购价格虽低于公司回购价格及市场价格，但公司根据激励与约束对等的原则，相应设置了锁定期及公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，使公司与员工的利益长期一致，有利于稳定和鞭策团队，从而促进公司业绩持续稳定发展。

(3) 本次员工持股计划成立后，由持有人会议选举产生管理委员会，监督员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利或者授权管理机构行使股东权利，参与本次员工持股计划的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员放弃因参与本次员工持股计划而间接持有公司股票的提案权、表决权及除资产收益权外的其他股东权利，自愿放弃其在持有人会议的提案权、表决权，且已承诺不担任管理委员会任何职务。本次员工持股计划在相关操作运行等事务方面将保持独立性，且并无特殊或优先权利，也不存在利用知悉公司相关信息的优势，因此本次员工持股计划不存在向特定对象输送利益的情形，也不存在损害公司及股东的利益的情形。

综上所述，本次员工持股计划符合《指导意见》中“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则，不存在向特定对象输送利益的情形，也不存在损害公司及股东的利益的情形。

二、草案显示，第二期员工持股计划 28.05% 的份额由你公司董事、监事、高级管理人员持有，其中监事 3 名。请结合该员工持股计划实施目的、参加对象、考核指标、授予价格、存续安排等补充说明选择员工持股计划而非股权激励计划的具体考虑，该员工持股计划是否为变相的股权激励计划，是否存在规避《上市公司股权激励管理办法》中关于激励对象、授予价格、分期解除限售等相关要求的情形。

回复：

1、股权激励及员工持股计划是上市公司重要的利益共享机制，是当前市场上使用频率较高的中长期激励形式。相较于股权激励方式，员工持股计划具有更大的灵活性。两者的主要区别如下：

维度	员工持股计划	股权激励计划
适用法规	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理第二章公司治理：第二节股权激励》
定义	员工持股计划是指上市公司根据员工意愿，通过合法方式使员工获得本公司	上市公司以本公司股票为标的，对其董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励。

	股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排。	
实施目的	有利于建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，改善公司治理水平，提高职工的凝聚力和公司竞争力，使社会资金通过资本市场实现优化配置。	进一步促进上市公司建立健全激励与约束机制。
参加对象	上市公司员工（不包括独立董事）。	上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，但不应当包括独立董事和监事。单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及上市公司外籍员工，在上市公司担任董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员的，可以成为激励对象。
股票来源	上市公司采用回购、二级市场购买、向特定对象发行、股东自愿赠与以及其他法律法规及中国证监会允许的方式。	向激励对象发行股份、回购本公司股份、法律、行政法规允许的其他方式。
考核指标	无明确规定。	激励对象为董事、高级管理人员的，上市公司应当设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件。
授予价格	无明确规定。	一、上市公司在授予激励对象限制性股票时，应当确定授予价格或授予价格的确定方法。授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者： （一）股权激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%； （二）股权激励计划草案公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。 上市公司采用其他方法确定限制性股票授予价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。 二、上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或者行权价格的确定方法。行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者： （一）股权激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价； （二）股权激励计划草案公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。 上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。
存续安排	每期员工持股计划的持股期限不得低于12个月，非公开发行方式实施员工持股计划的，持股期限不得低于36个月，自上市公司公告标的股票过户至本期持股计划名下时起算。	一、在限制性股票有效期内，上市公司应当规定分期解除限售，每期时限不得少于12个月，各期解除限售的比例不得超过激励对象获授限制性股票总额的50%。 二、在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权，每期时限不得少于12个月，后一行权期的起算日不得早于前一行权期的届满日。每期可行权的股票期权比例不得超过激励对象获授股票期权总额的50%。

2、公司实施本次员工持股计划旨在建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，改善公司治理水平，完善公司的薪酬及激励体系，提高员工的凝聚力和 Company 竞争力，调动员工的积极性和创造性，促进公司长期、持续、健康发展。根据上表所示，股权激励及员工持股计划是发挥资本市场服务实体经济功能的重要制度安排，但在二者的实际运用中，员工持股计划相比股权激励具有更大的灵活性，因此，公司本次选择员工持股计划，本次员工持股计划在实施目的、参加对象、考核指标、授予价格、存续安排等方面符合员工持股计划相关要求。

3、本次员工持股计划的参加对象包括经董事会认定对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的公司（含下属分、子公司，下同）董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。参加本次员工持股计划的员工总人数不超过 29 人（不含预留部分），其中参加本次员工持股计划的董事（不含独立董事）1 人、监事 3 人和高级管理人员 4 人，董事、监事和高级管理人员合计 8 人，占本次员工持股计划参加总人数（不含预留部分）的 27.59%，上述董事、监事、高级管理人员认购总份额不超过 690 万份，占本次员工持股计划总份额的比例预计为 28.05%，份额的确定充分考虑了参加对象的当前岗位职责、现有薪酬水平及未来人力资本价值等综合因素，并根据其工作年限及个人意愿在标准范围内适当调整，认购份额的确定符合《指导意见》《创业板规范运作指引》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定。

本次员工持股计划将三名监事纳入参加对象的原因在于三位监事除担任监事外，一直在公司从事核心岗位工作，在公司经营发展中起到了中流砥柱的作用：

（1）黄文樟先生自 2020 年 9 月 11 日起任公司监事会主席。黄文樟先生于 2012 年 9 月加入公司，任职于节能环保事业部，负责公司的节能环保事业部产品的售后服务和改造项目的施工执行工作，并积极参与节能环保事业部的新产品开发，对公司的持续、稳定发展起到重要影响，是公司的核心管理和技术人员。

（2）俞铖耀先生自 2019 年 7 月 26 日起任公司监事。俞铖耀先生于 2017 年 3 月加入公司，现任公司财务经理，负责公司的各项财务管理工作，对公司财务管理水平的提升、保障公司平稳健康发展起到重要影响，是公司的核心管理人员。



(3) 邢禄坚先生自 2021 年 7 月 7 日起任公司监事。邢禄坚先生于 2020 年 4 月加入公司，现任公司战略发展部经理，负责公司宏观政策研究，助力把握发展机遇，化解风险；参与公司发展战略研究、战略方案及中长远规划的拟订，对公司的持续发展起到重要影响，是公司的核心管理人员。

上述董事、监事、高级管理人员是公司健康、持续、稳定发展的不可或缺的中坚力量，他们积累了丰富的行业经验，对新型功能性搪瓷材料的发展趋势具有敏锐的洞察力和把握能力，能够根据市场趋势变化、政策动向以及客户需求迅速调整策略。此外，他们的参加也有助于提升公司核心人员参与本次员工持股计划的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。同时，上述董事和监事在董事会及监事会审议与本次员工持股计划相关事项时已回避表决，因此，公司认为本次员工持股计划将董事、监事、高级管理人员纳入本次员工持股计划参与对象的实施程序合法，符合公司实际情况和未来发展需要，具有必要性与合理性，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于激励对象相关要求的情形。

4、本次员工持股计划设置了公司层面业绩考核及个人层面绩效考核指标，公司层面解锁考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，依据各年度公司业绩考核结果分期解锁，各年度业绩考核目标如下：

解锁安排	业绩考核目标
第一批解锁	以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 10%；
第二批解锁	以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 20%。

注：①上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划（若有）及员工持股计划所涉及的股份支付费用造成影响的数值作为计算依据；

②上述解锁安排涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次员工持股计划充分考虑了对员工的约束机制，设置了锁定期，以及具体解锁需要达到的公司层面及个人层面的业绩考核条件。公司业绩考核目标综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况，结合公司历史业绩情况、考核指标的业绩基数、市场存在的客观不稳定性因素等，能够起到激励效果，同时合理的购买价格

亦可以充分调动激励对象的积极性，真正提升参加对象的工作热情和责任感，有效地统一参加对象和公司及公司股东的利益，从而促进上市公司发展。

5、《上市公司股权激励管理办法》对股权激励计划的授予价格有法规上的原则性指导意见，但未作出严格限制，结合市场案例情况，上市公司享有自主定价权。根据《指导意见》《创业板规范运作指引》等相关规定，法律法规未对员工持股计划股权的授予价格作出明确限制。本次员工持股计划以约为市场价格五折的定价方式实施并不违反相关法律法规的要求，是基于当前面临的人才竞争压力、结合市场实践案例等多重因素后做出的审慎决定，符合公司的人才战略发展需要，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》关于授予价格规定的情形。

6、根据《指导意见》，员工持股计划的持股期限不得低于 12 个月，对分期解除限售无明确要求，公司参考股权激励关于分期解除限售安排的规定并结合公司实际情况及业绩考核安排，仔细参阅并依照《指导意见》和《创业板规范运作指引》对员工持股计划的存续期限的有关规定，在《持股计划（草案）》中约定，本次员工持股计划的存续期为 48 个月，自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算。本次员工持股计划所获标的股票分两期解锁，解锁时点分别为自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起满 12 个月、24 个月，每期解锁的标的股票比例分别为 60%、40%，各期具体解锁比例和数量根据公司业绩指标和持有人考核结果计算确定。在锁定期内，参加对象不得要求对本次员工持股计划的权益进行分配，锁定期届满后，由管理委员会在存续期内陆续变现本次员工持股计划资产，并按参加对象所持本次员工持股计划份额的比例进行分配。因此，本次员工持股计划符合《指导意见》的相关规定，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于分期解除限售规定的情形。

综上所述，基于员工持股计划更为灵活的要素设置原因，综合权衡激励方案特点与公司自身需求的契合度，并严格依照《指导意见》《创业板规范运作指引》等有关法律、法规、部门规章及《公司章程》的相关规定，充分考虑市场案例及公司授予人员的范围等具体情况，公司本次选择以员工持股计划的形式实施激励。本次员工持股计划在实施目的、参加对象、考核指标、授予价格、存续安排

等方面符合相关规定的要求，并非变相的股权激励计划，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于激励对象、授予价格、分期解除限售等相关要求的情形，不存在任何违法违规的情况。

三、草案显示，该员工持股计划股份来源为公司回购股份，公司副总经理刘永珍代为持有 405 万份预留份额，刘永珍不享有该部分份额对应的权益，考虑到对刘永珍产生资金占用影响，因此预留份额持有人认购出资额为预留受让价格加上年化 6% 利息。请详细说明刘永珍代持预留部分股份的后续安排，如该部分股份无人认购，是否需由公司加价或加算利息予以回购，请详细说明预留股份的后续处置安排，是否损害公司及中小股东权益。

回复：

#### （一）刘永珍女士代为持有预留份额的主要原因及合理性

刘永珍女士自 2009 年 11 月至今任公司副总经理。刘永珍女士于 2004 年加入公司，并自 2012 年 6 月起兼任公司控股子公司一开尔新材料香港（国际）有限公司董事长，是公司核心管理团队的重要组成人员，对公司的产品研发、未来战略方针的制定、经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响，起到积极影响作用。刘永珍女士作为公司核心管理团队的重要组成人员，在充分考虑公司未来发展情况所面临的人才短缺挑战及自身的出资能力情况后，刘永珍女士自愿担任本次员工持股计划的预留份额代为持有人，且不享有其代为持有的该部分份额对应的持有人相关权益（该等相关权益包括但不限于收益权及表决权）。同时，在本次员工持股计划中，刘永珍女士作为本次员工持股计划首次授予部分的参加对象，其放弃因参与本次员工持股计划而间接持有公司股票的议案权、表决权及除资产收益权外的其他股东权利，自愿放弃其在持有人会议的议案权、表决权，且已承诺不担任管理委员会任何职务，与本次员工持股计划不存在一致行动关系。此外，因刘永珍女士本人为本次员工持股计划的参加对象，其对员工持股计划内容、实施流程、预留份额后续分配等事宜具有更为清晰的了解，有利于员工持股计划的后续推进工作。员工持股计划相关政策对预留份额代为持有人身份

并无明确规定，因此由刘永珍女士代为持有预留份额，合法合规，不存在任何违法违规行为。

## （二）后续具体安排不存在损害公司及中小股东权益的情况

预留份额及对应公司股票权益的安排方式，由董事会授权管理委员会在存续期内一次性或分批次予以确定，若本次员工持股计划存续期届满，刘永珍女士代为持有的预留份额仍未被认购或未完全分配（以下简称“未认购预留份额”），未认购预留份额将不由上市公司回购，而是由本次员工持股计划管理委员会择机出售未认购预留份额对应标的股票，并以预留代为持有人刘永珍女士原始出资金额加上年化 6% 利息（按实际天数计算）之和与出售所获金额孰低值返还预留代为持有人刘永珍女士，前述相关内容将在预留份额代为持有协议中予以明确。本次员工持股计划预留份额的处置不涉及上市公司向本次员工持股计划或预留份额代为持有人支付任何款项，因此，本次员工持股计划预留份额的安排不存在损害上市公司及中小股东权益的情形。

## 四、你认为应予以说明的其他事项。

无。

特此公告。

浙江开尔新材料股份有限公司董事会

2022 年 6 月 7 日