

证券代码：600499

证券简称：科达制造

公告编号：2026-030

## 科达制造股份有限公司

### 关于授予 2025 年员工持股计划预留份额的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

#### 重要内容提示：

员工持股计划草案披露时间及公告名称	时间：2025 年 3 月 27 日 公告名称：《科达制造股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》
本次预留份额授予参与范围及人数	参与对象范围：公司高级管理人员、中层管理人员及核心业务骨干 参与人数：不超过 162 人
董事、高管参与认购情况	是否有董事、高管参与认购 <input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 高级管理人员参与认购人数：2 人，认购份额占本次授予的比例：1.67%
本次授予份额对应股票数量、占本员工持股计划标的股票总额及公司总股本的比例	本次授予份额对应股票数量：1,196.9862 万股 占本员工持股计划标的股票总额的比例：19.95% 占公司总股本的比例：0.62%
员工持股计划认购价格	3.95 元/股 确定方式：本员工持股计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%，与草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价 50% 相比，取价格较高者，并基于公司 2024 年年度权益分派进行调整。
员工持股计划是否设置业绩考核指标	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

#### 一、本员工持股计划前期审批与实施情况

科达制造股份有限公司（以下简称“公司”、“科达制造”）分别于 2025 年 3 月 26 日、2025 年 4 月 16 日召开第九届董事会第六次会议、2024 年年度股东大会，审议通过《2025 年员工持股计划（草案）及摘要》《关于提请公司股东大会授权董事会办理员工持股计划相关事宜的议案》；并于 2025 年 5 月 30 日召开第九届董事会第八次会议，审议通过《关于调整 2025 年员工持股计划相关事项的议案》，同意公司设立 2025 年员工持股计划，参与总人数为不超过 550 人，股票

来源为公司回购的 5,999.9862 万股科达制造 A 股普通股股票，授予价格为 3.95 元/股；其中初始设立时参与人数为不超过 400 人，股数为 4,800 万股，未来预留份额的分配方案（该方案包括但不限于确定预留份额的认购人、时间安排及解锁比例等）由管理委员会在股东大会审议通过本员工持股计划后 12 个月内一次性或分批次予以确定。前述会议决议及相关公告内容详见公司于 2025 年 3 月 27 日、2025 年 4 月 17 日、2025 年 5 月 31 日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的相关公告。

结合首次认购实际情况与核心人才激励需求，科达制造 2025 年员工持股计划管理委员会第一次会议审议通过《关于调整公司 2025 年员工持股计划首次及预留份额的议案》，同意将本员工持股计划首次授予标的股票数量由 4,800 万股调整为 4,803 万股，预留部分标的股票数量相应由 1,199.9862 万股调减至 1,196.9862 万股。此次调整后，本员工持股计划标的股票总规模保持 5,999.9862 万股不变，预留份额占总规模的比例为 19.95%。2025 年 7 月 14 日，公司回购专用证券账户中所持有的 4,803 万股科达制造股票以 3.95 元/股的价格非交易过户至“科达制造股份有限公司-2025 年员工持股计划”专用证券账户。具体内容详见公司于 2025 年 7 月 16 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于 2025 年员工持股计划首次授予部分完成股票非交易过户的公告》。

## 二、本次预留份额的授予情况

为支撑公司中长期战略落地，深化核心高管、中层管理人员及核心业务骨干与公司的利益绑定，构建多层次、全方位的长效激励体系，进一步提升公司治理效能与可持续发展能力，公司于 2026 年 4 月 9 日召开 2025 年员工持股计划管理委员会第六次会议、第九届董事会薪酬与考核委员会第十一次会议及第九届董事会第十七次会议，审议通过《关于授予 2025 年员工持股计划预留份额的议案》，同意以 3.95 元/股的认购价格向不超过 162 名参与对象授予本员工持股计划预留份额 4,728.0955 万份，对应标的股票数量 1,196.9862 万股，其中向公司高级管理人员彭琦、罗麟各授予预留份额 39.50 万份，对应标的股票数量各 10 万股。预留份额具体授予情况如下：

序号	持有人名称	持有人职务	拟持有预留份额对应的标的股票数量（万股）	拟持有预留份额（万份）	占预留份额的比例	占本员工持股计划总规模的比例

1	彭琦	董事会秘书	10.0000	39.5000	0.84%	0.17%
2	罗麟	财务负责人	10.0000	39.5000	0.84%	0.17%
其他员工小计（不超过 160 人）			1,176.9862	4,649.0955	98.33%	19.62%
合计			1,196.9862	4,728.0955	100.00%	19.95%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上的差异，系四舍五入所致。

本次预留份额的最终归属情况以认购人实际出资缴款金额为准。若本次预留份额全部完成认购，则本员工持股计划项下所有份额即视为授予完毕。本次授予完成后，公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的10%，单个员工所获员工持股计划份额所对应的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。本次授予对象不涉及公司董事，无需提交公司股东会审议。

### 三、预留份额的锁定期及考核要求

本次预留份额授予后，对应标的股票将按照《科达制造股份有限公司 2025 年员工持股计划（修订）》（以下简称“《2025 年员工持股计划（修订）》”）的相关规定设置锁定期与业绩考核标准。鉴于本次预留授予部分标的股票于 2025 年 9 月 30 日后确定分配方案，其锁定期安排及考核标准如下：

#### （一）预留份额的锁定期

本员工持股计划预留授予部分标的股票分两期解锁，锁定期分别为 12 个月、24 个月，均自公司公告预留授予部分标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。锁定期满后，本员工持股计划所持股票权益将依据对应考核年度考核结果分配至持有人。具体如下：

第一个解锁期：自公司公告预留授予部分标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满 12 个月，解锁股数为本员工持股计划预留授予部分标的股票总数的 50%；

第二个解锁期：自公司公告预留授予部分标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满 24 个月，解锁股数为本员工持股计划预留授予部分标的股票总数的 50%。

锁定期内，因公司分配股票股利、资本公积转增股本等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排。锁定期满后，管理委员会将根据各考核年度的考核结果，将持有人所持的相关份额及其收益归至各持有人。

## （二）预留份额的考核要求

本次员工持股计划的业绩考核包括公司层面及个人层面，每个会计年度考核一次，其中公司层面考核 2025-2027 年的业绩累计增长率。具体考核标准如下：

### 1、公司层面的业绩考核

以公司 2024 年营业收入、归属于上市公司股东的净利润（以下简称“净利润”）为业绩基数，考核 2025 年至 2027 年的营业收入累计增长率（A）及净利润的累计增长率（B），二者完成其一即达标；若二者均未达到目标值但达到触发值，则取公司层面较高者解锁系数核算。具体情况如下：

所属期间	考核业绩	以 2024 年营业收入为基数的 营业收入累计增长率（A）		以 2024 年净利润为基数的 净利润累计增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解锁期	2025 年至 2026 年合计	165.00%	152.00%	165.00%	152.00%
第二个解锁期	2025 年至 2027 年合计	340.00%	312.00%	340.00%	312.00%

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁系数
各锁定期实现的 营业收入累计增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%+20\%* (A-A_n) / (A_m-A_n)$
	$A < A_n$	$X=0$
各锁定期实现的 净利润累计增长率（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=80\%+20\%* (B-B_n) / (B_m-B_n)$
	$B < B_n$	$X=0$

注：1、上述解锁安排涉及的业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、上述“营业收入”、“净利润”指标以经审计的合并报表所载的数值作为计算依据，其中“净利润”为扣除非经常性损益项目后的归属于上市公司股东净利润的数值。

3、计算归属于上市公司股东的净利润时，将剔除汇兑损益、对青海盐湖蓝科锂业股份有限公司的投资收益、与激励等相关股份支付费用对归属于上市公司股东净利润的影响。

4、 $A=“（对应解锁期的累计营业收入/2024 年营业收入-1）*100%”$ ； $B=“（对应解锁期的累计净利润/2024 年净利润-1）*100%”$ 。

若第一个解锁期业绩未达目标值，而第二个解锁期 2025 年至 2027 年的业绩累计增长率达到目标值，则第一期解锁期的未解锁份额在第二期一起解锁。考核

不达标对应的权益，将由管理委员会协调公司回购股份予以注销或继续用于后续员工持股计划及/或股权激励，具体实施以最新的法律法规等文件要求为准。

## 2、个人层面的业绩考核

持有人个人层面的考核根据公司内部业绩及绩效考核相关制度实施。持有人个人绩效考核结果分为“A、B、C、D”四个等级。

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面解锁比例	100%		80%	0%

在公司业绩考核达成的前提下，持有人当年实际可解锁的权益数量=个人当年计划解锁的数量×公司层面解锁系数×个人层面解锁比例。

持有人对应考核当年计划解锁的额度因个人层面考核原因不能解锁的，由本员工持股计划管理委员会收回，管理委员会可以将收回的本员工持股计划份额转让给指定的具备参与本员工持股计划资格的受让人；如没有符合参与本员工持股计划资格的受让人，由管理委员会择机出售相应份额对应的股票，以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资孰低值返还持有人，剩余的资金原则上由管理委员会根据考核为 A、B 持有人的份额进行分配。

## 四、董事会薪酬与考核委员会意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：本次预留份额授予事项符合《2025年员工持股计划（修订）》及相关法律法规、规范性文件要求，授予合法、有效。本次授予对象涵盖公司高级管理人员、中层管理人员及核心业务骨干，通过实施中长期激励，有助于进一步构建核心员工与公司及全体股东稳固的利益共享、风险共担机制，能够有效激发关键岗位人员的积极性与创造力，强化人才梯队建设，为公司的战略实施与高质量发展提供持续动力，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本次授予遵循依法合规、自愿参与、风险自担的原则，不存在摊派、强行分配等强制参与情形，公司亦未以任何形式向参与对象提供垫资、担保、借贷等财务资助，符合上市公司激励管理相关要求。

## 五、其他说明

本次预留份额授予实施完毕后，将纳入公司 2025 年员工持股计划统一管理。公司将持续关注本员工持股计划的实施进展，并按照相关法律法规的规定及时履行信息披露义务。敬请广大投资者注意投资风险。

特此公告。

科达制造股份有限公司董事会

二〇二六年四月十日