

(上接A18版)

2. 公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时,作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议,同时提请股东大会授权,负责实施本激励计划的授予、归属(登记)工作。

3. 独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司将聘请独立财务顾问,对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司将聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4. 公司内幕信息知情人在本激励计划公告后6个月内买卖本公司股票的情况自行自查。

5. 本激励计划经公司董事会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或者其它途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对于激励对象名单审核及公示情况的说明。

6. 公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的本激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议通过本激励计划,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

7. 本激励计划经公司董事会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

(二) 限制性股票的授予程序

1. 股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2. 公司在向激励对象授予权益时,董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。独立财务顾问应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具独立意见。

3. 公司董事会应当就授予权益及激励对象名单进行核实并公告。

4. 公司向激励对象授予权益时,应当同时向证券交易所提出申请,由证券交易所登记结算机构办理有关授予事宜,同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见、独立财务顾问意见及相关披露情况的公告。

5. 公司统一办理限制性股票的归属事宜,应当向上海证券交易所提出申报,经上海证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

(一) 限制性股票激励计划的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下:

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q = Q_0 \times (1+n)$$

其中:Q为调整后的限制性股票授予/归属数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量。

2. 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1+n) + (P_1 + P_2 \times n)$$

其中:Q为调整后的限制性股票授予/归属数量;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);P为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3. 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中:Q为调整后的限制性股票授予/归属数量;n为缩股比例(即缩股公司股票数为调整前股票数);Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量。

4. 增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

(二) 限制性股票激励计划的调整程序

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下:

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P = P_0 \div (1+n)$$

其中:P为调整后的授予价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P₀为调整前的授予价格。

2. 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中:P为调整后的授予价格;P₀为股权登记日当日收盘价;P₁为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司股份总数的比例);P₂为调整前的授予价格。

3. 缩股

$$P = P_0 \times n$$

其中:P为调整后的授予价格;n为缩股比例;P为调整前的授予价格。

4. 派息

$$P = P_0 - V$$

其中:P为调整后的授予价格;V为每股的派息额;P为调整前的授予价格。经派息调整后,P₀仍须大于1。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

(三) 限制性股票激励计划的调整程序

当出现上述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案(因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议)。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见,调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定,公司在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的归属人数变动,业绩指标完成情况等相关信息,修正预计归属限制性股票的数量,并按限制性股票授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本费用和资本公积。

(一) 本限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定,需要选择恰当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算第二类限制性股票的公允价值,并于2024年2月5日使用该模型对授予的173,677万股第二类限制性股票授予日预测(授予)进行公允价值估计。具体参数选取如下:

1. 标的股价:13.26元/股(假设公司授予日收盘价同前收盘价一致);

2. 有效期分别为:12个月、24个月(限制性股票授予之日至每期归属日的期限);

3. 历史波动率:12.6753%、15.2894%(分别采用上证指数历史平均波动率行业历史12个月、24个月的波动率);

4. 无风险利率:1.50%、2.10%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期及以上存款基准利率);

5. 股息率:3.6860%(采用公司最近1年的股息率)。

(二) 预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照计划规定的确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2024年2月底授予,根据中国会计准则要求,本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

授予限制性股票数量	预计归属的期间	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年
173,677	0-360天	3,944.7	3,944.7	3,944.7	3,944.7	3,944.7

注:1. 上述计算结果并不代表实际的会计成本,实际会计成本将与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职,公司将追考考核个人绩效考核不达对应标准将不会归属减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意潜在稀释的负面影响。

2. 上述对公司经营业绩影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响,但因此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高运营效率,给公司带来更强劲的经营业绩而在内价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一) 公司的权利与义务

1. 公司对有本激励计划的解释和解释权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废无效。

2. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

3. 公司将根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4. 公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

5. 公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合履行本激励计划的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作,但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担任何责任。

6. 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉、经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会审议,公司可对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废无效。情节严重的,公司还可以就由此导致的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(二) 激励对象的权利与义务

1. 激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2. 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3. 激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4. 激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法律法规交纳个人所得税及其它税费。

5. 激励对象承诺,若公司因信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或归属安排的,激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

6. 股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司应与激励对象签

署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7. 法律、法规及本激励计划约定的其他相关权利义务。

(三) 公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的任何争议或纠纷,将通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过以上方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止、公司激励对象发生异动的处理

(一) 本激励计划变更与终止的一般程序

1. 本激励计划的变更程序

(1) 公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议通过,且不得包括下列情形:

①导致提前归属的情形;

②降低授予价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

(3) 公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2. 本激励计划的终止程序

(1) 公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议通过。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(二) 公司及激励对象发生异动的处理

1. 公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一,本激励计划终止实施,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属:

①最近一个会计年度财务报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实施股权激励的情形;

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 公司出现下列情形之一,本计划不做变更:

①公司控制权发生变更,但未发生重大资产重组;

②公司出现合并、分立的情形,公司仍然存续;

(3) 公司出现下列情形之一,由公司股东大会决定本计划是否作相应变更或调整:

①公司控制权发生变更且未发生重大资产重组;

②公司出现合并、分立的情形,且公司不再存续。

(4) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,已归属的限制性股票,应当返还其已获授权益。董事会应当按前款规定追回激励对象所得权益。若激励对象对上述事宜不负有责任和过错,不承担相应责任,激励对象向公司或负有责任的对象进行追偿。

2. 激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象发生职务变更,但仍仍在公司或在公司下属分、控股子公司内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属;但是,激励对象因不能胜任工作岗位、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公司纪律等个人行为损害公司利益或声誉而导致职务变更,或因前因导致公司解除与激励对象劳动关系而离职的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废无效,离职前需缴回/购回已归属部分的个人所得税。

(2) 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动关系或聘用协议等,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废无效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(3) 激励对象按照国家法律法规及相关规定正常退休(含退休后返聘到公司任职或其他形式继续为公司提供劳动服务),遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为,其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属,发生本款所述情形后,激励对象个人绩效考核合格的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;个人绩效考核不合格的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件。

(4) 激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税,并在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,其已归属股票不作处理,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废无效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(5) 激励对象若身故,分以下两种情况处理:

①激励对象若身故身亡的,其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,并按照激励对象生前本激励计划规定的程序办理归属;公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

②激励对象非因工伤身故的,在情况发生时,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废无效。公司有权要求激励对象继承人,对激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(6) 本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定,并确定其处理方式。

特此公告。

苏州艾隆科技股份有限公司董事会
2024年2月6日

证券代码:688329 证券简称:艾隆科技 公告编号:2024-004

苏州艾隆科技股份有限公司

关于修订《公司章程》及公司部分管理制度公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

苏州艾隆科技股份有限公司(下称“公司”)于2024年2月6日召开第四届董事会第十五次会议及第四届监事会第十五次会议,分别审议通过《关于修订〈苏州艾隆科技股份有限公司章程〉的议案》及董事会审议通过了《关于修订公司部分管理制度的议案》,现将本次修订《公司章程》以及公司部分管理制度公告如下:

一、《公司章程》修订相关情况

根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律法规及规范性文件的规定,并结合公司实际情况,拟修订《苏州艾隆科技股份有限公司章程》,具体修订内容如下。

序号	修订前	修订后
----	-----	-----

第二十一条 本激励计划经公司董事会审议通过,并由股东大会授权董事会负责实施本激励计划的授予、归属(登记)工作。

第二十一条 本激励计划经公司董事会审议通过,并由股东大会授权董事会负责实施本激励计划的授予、归属(登记)工作。