证券代码:688039 证券简称:当虹科技 公告编号:2023-005

杭州当虹科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)摘要公告

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。

重要内容提示:

●股权激励方式:限制性股票(第二类)

●股份来源:公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司A股普通股

股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《杭州当虹科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟向激励对象授予187.9261万股限制性股票,约占本激励计划草案公告日公司股本总额8,031.6500万股的2.34%。

一、股权激励计划目的

为了建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才和核心骨干,充分调动和发挥工作积极性、创造性,有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力,将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起,使各方共同为公司经营目标的实现和战略发展贡献力量,实现长远发展,公司在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《自律监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《杭州当虹科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,本公司同时正在实施2020年限制性股票激励计划。

2020年限制性股票激励计划的简要情况:

2020年限制性股票激励计划经公司2020年第一次临时股东大会审议通过,公司于2020年10月20日以51.00元/股的授予价格向32名激励对象授128.00万股第二类限制性股票。因公司实施2020年年度权益分派,归属价格由51.00元/股调整为50.50元/股。公司于2021年6月28日以50.50元/股的授予价格向11名激励对象授32.00万股第二类限制性股票。首次授予部分限制性股票已进入第二个归属期,第二个归属期限为2022年10月21日至2023年10月20日。预留授予部分限制性股票已进入第一个归属期,第一个归属期限为2022年6月29日至2023年6月28日。

本激励计划与公司正在实施的2020年限制性股票激励计划系基于企业不同发展阶段所制定的员工激励机制,两期激励计划不存在关联关系。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票,涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司A股普通股。

三、股权激励计划授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予187.9261万股限制性股票,约占本激励计划草案公告日公司股本总额8,031.6500万股的2.34%。

公司2020年第一次临时股东大会审议通过的《2020年限制性股票激励计划(草案)》尚在实施中。截至本激励计划草案公布日,公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票,累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的1%。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司(含子公司)董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围

1、本激励计划授予的激励对象总人数为54人,约占公司截至2022年6月30日员工总数362人的14.92%,包括:

(1)董事、高级管理人员;

(2)董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,公司董事和高级管理人员必须经股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

董事会可在本激励计划规定的限制性股票数量上限内,根据授予时情况调整实际授予数量。激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与本激励计划的,董事会将离职员工或放弃参与员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配、调整。

2、以上激励对象不包含外籍员工,不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

(三)激励对象获授限制性股票的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	占本激励计划总量的比例	占授予时公司股份总数的比例
一、董事、高级管理人员						
1、	谭亚	中国	董事、副总经理、董事会秘书	120,000	6.39%	0.15%
2、	刘潜	中国	财务总监	50,000	2.66%	0.06%
小计				170,000	9.05%	0.21%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他员工(52人)				1,709,261	90.95%	2.13%
总计				1,879,261	100.00%	2.34%

注:1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成,保留两位小数。

(四)激励对象的核实

1、公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本激励计划相关规定出具专业意见。

2、本激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

3、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

五、本次激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过48个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,且不得在下列期间内归属:

1、公司年度报告、半年度报告公告前30日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前30日起算,至公告前1日;

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;

4、中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票,不得归属,作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、股份拆细、配股、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则因此述原因获得的股份同样不得归属。

(四)本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格为每股25元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股25元的价格购买公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司A股普通股票。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本次激励计划限制性股票的授予价格的定价方法为自主定价,并确定为25元/股。

(1)本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)为每股68.41元,本次授予价格约占前1个交易日交易均价的36.54%。

(2)本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)为每股61.70元,本次授予价格约占前20个交易日交易均价的40.52%。

(3)本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股55.74元,本次授予价格约占前60个交易日交易均价的44.85%。

(4)本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)为每股51.06元,本次授予价格约占前120个交易日交易均价的48.96%。

2、定价依据

公司确定本激励计划限制性股票授予价格主要基于如下考虑:

首先,本激励计划是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,旨在稳定核心人才持续为公司输出高效和富有创造力的劳动,因此定价不参考市值,也不以融资为目标。

其次,公司作为科技创新型企业,尊重和重视人才的价值,秉持激励与约束对等的原则,合理设置授予价格和归属条件,将个人收益与公司业绩情况及二级市场股价水平挂钩,激励个人为公司发展和股东权益持续输送正能量,因此充分预留收益空间,实现对员工薪酬的有效补充。

综上,在符合相关法律、行政法规、规范性文件的基础上,公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为25元/股。相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于本激励计划顺利实施,有利于稳定公司现有核心团队和进一步引进优秀人才,实现员工利益与股东利益的深度绑定,有利于公司持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。公司聘请的有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司于同日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司关于杭州当虹科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司向激励对象授予限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计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行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

1、公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计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行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;若激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票的归属考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2022年营业收入为基数,公司2023年营业收入增长率不低于30%
第二个归属期	以2022年营业收入为基数,公司2024年营业收入增长率不低于60%
第三个归属期	以2022年营业收入为基数,公司2025年营业收入增长率不低于80%

注:上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司当年度未达到业绩考核目标,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两类,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核评级	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标,营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力,预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,也是反映企业成长性的有效指标。2022年,公司泛安全客户所属行业受疫情影响较大,客户需求出现下滑、部分项目取消或暂缓,硬件设备供货受阻,公司业务拓展和项目实施推进受到影响。同时,为提升公司产品竞争力以及布局新行业,公司在研发创新上持续投入,加大优秀的人才储备以及新产品的预研投入。因此设定的营业收入增长率考核指标系充分考虑到业务发展、新行业布局等情形,并结合公司业务规划发展路径和时间节奏等因素综合确定。

基于上述情况,公司为本次激励计划设定以2022年为基准,2023年至2025年营业收入增长率为30%、60%、80%,本次业绩目标的设定充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,指标设定合理、科学,有助于调动员工的积极性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及公司考核管理办法。

2、公司董事会依法对本激励计划草案及公司考核管理办法作出决议。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,负责实施限制性股票的授予、归属工作。

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,是否在年明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司将聘请律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的,不得成为激励对象,法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,亦不得成为激励对象。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,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)。监事会应当对股权激励名单进行审核,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日披露监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次限制性股票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》第九条规定的股权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。

公司股东大会审议股权激励计划时,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、本激励计划经公司股东大会审议通过,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(登记)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出权益前,董事会应当就股权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。

3、公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

(三)限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,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行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜(可分多批次),对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司办理限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

3、若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,激励对象有权选择不归属,当批次对应的限制性股票作废失效。

(四)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通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议决定,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(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司应及时披露变更原因及内容,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。

(五)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通过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决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

九、限制性股票授予/归属数量及授予价格的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,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=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/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(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/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);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;n为缩股比例 (即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的限制性股票授予/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)限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划草案公告当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=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的授予价格;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;P为调整后的授予价格。

2、配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的授予价格;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股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3、缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予价格;n为缩股比例;P为调整后的授予价格。

4、派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的授予价格;V为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P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调整的程序

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。

十、会计处理方法与业绩影响测算

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,公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属限制性股票的数量,并按照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或费用和资本公积。

(一)限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司运用该模型以2023年3月10日为计算的基准日,对限制性股票的公允价值进行了预测算 (授予时进行正式测算),具体参数选取如下:

1、标的股价:71.50元/股(假设授予日收盘价为最近一个交易日2023年3月10日的收盘价);

2、有效期:取授予日至限制性股票每期首个归属日的期限;

3、历史波动率:取对应期限的上证指数的波动率;

4、无风险利率:取对应期限的中国人民银行制定的金融机构人民币存款基准利率;

5、股息率:0.71%、0.75%、0.65%(取本激励计划公告前1年、2年、3年公司股息率的平均值)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定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。

假设本激励计划限制性股票在2023年3月授予,根据中国会计准则要求,本激励计划限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

限制性股票数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)	2026年(万元)
187.9261	8,760.18	4,259.91	3,066.20	1,212.73	221.33

注:1、上述计算结果并不代表最终的会计成本,实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果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。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时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,并有效激发核心团队的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

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、公司具有对本激励计划的解释和执行权,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,并作废失效。

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以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。

4、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,积极配合满足归属条件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,公司不承担责任。

5、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,经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准,公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司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。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(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有虚假记载、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、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,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会计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行股权激励的情形。

(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的,董事会在相关情形发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划:

(1) 公司控制权发生变更,但未触发重大资产重组;

(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的,由公司股东大会决定本激励计划是否作出相应变更或调整:

(1) 公司控制权发生变更且触发重大资产重组;

(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。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

5、公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(二)激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更

(1) 激励对象发生职务变更,但仍在公司任职的,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,但激励对象职务变更导致不具备激励资格的,按相应规定处理。

(2) 激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

2、激励对象离职

(1) 激励对象合同到期不再续约,或激励对象主动辞职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(2) 激励对象因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(3) 激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致公司解除与其劳动关系或聘用关系的,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

3、激励对象退休

(1) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休(含退休后返聘到公司任职或以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的,其获授的限制性股票继续有效,仍按照退休前本激励计划规定的程序办理归属,且薪酬委员会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件。

(2) 激励对象虽按照国家法规及公司规定退休,但公司提出续聘要求而拒绝的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

4、激励对象丧失劳动能力

(1) 当激励对象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,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬委员会决定按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,或者取消归属并作废失效。继续给予办理归属的,激励对象个人绩效考核条件不再纳入归属条件。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。

(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,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。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、激励对象身故

(1) 激励对象若因执行职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬委员会决定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身故前本激励计划规定的程序办理归属,或者取消归属并作废失效。继续给予办理归属的,激励对象个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

(2) 激励对象若因其他原因身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以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、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司子公司任职的,若公司失去对该子公司控制权,且激励对象仍留在该公司任职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

7、激励对象资格发生变化

激励对象如发生本激励计划规定的不能成为激励对象的情形,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

8、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会薪酬委员会认定,并确定其处理方式。

(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》相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。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上述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。

十四、上网公告附件

(一)《杭州当虹科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)》;

(二)《杭州当虹科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》;

(三)《杭州当虹科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划激励对象名单》;

(四)《杭州当虹科技股份有限公