



证券代码:688039 证券简称:当虹科技 公告编号:2020-022

## 杭州当虹科技股份有限公司关于聘任高级管理人员的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

杭州当虹科技股份有限公司(以下简称“公司”)于2020年9月25日召开第一届董事会第二十次会议,审议通过了《关于聘任公司副总经理的议案》。

一、聘任高级管理人员情况

根据公司经营发展需要,经公司总经理提名并经董事会提名委员会审核,董事会同意聘任江文祥先生为公司副总经理,任期自本次董事会审议通过之日起至公司股东大会审议本届董事会换届之日止。

江文祥先生担任副总经理职务所需要的专业经验和专业知识,能够胜任相关岗位的职责要求,符合《中华人民共和国公司法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》以及《公司章程》等有关任职资格的规定,未发现存在相关法律法规规定的禁止任职的情况,未有被中国证监会确定为市场禁入者且尚未解除的情况。江文祥先生符合《上海证券交易所上市公司章程指引》中关于高级管理人员的相关规定,不属于中国证监会认定的失信行为责任人,符合《公司法》等有关法律法规和规范性文件要求的任职条件。

二、上网公告附件

杭州当虹科技股份有限公司独立董事关于第一届董事会第二十次会议相关事项的独立意见

特此公告。

杭州当虹科技股份有限公司  
董事会  
2020年9月29日

附件:  
江文祥先生个人简历;  
江文祥先生,1972年出生于中国台湾,台湾辅仁大学毕业,本科学历,曾在台湾讯连科技担任产品经理,曾任英特尔(CORE)担任产品经理与项目经理,台湾纬创集团任公司艾康奇公司担任资深产品经理,虹软杭州公司担任UX兼产品总监。亚太区售前,Hamant International Inc. GLPM,现任贵公司全职销售业务与渠道管理等工作。  
江文祥先生与公司控股股东、实际控制人及其他董事、监事、高级管理人员之间不存在关联关系,截至目前未持有公司股份,任职资格符合《公司法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规的规定,不存在相关法律法规规定的不得担任上市公司高级管理人员的情形,未受过中国证监会、证券交易所及其他有关部门处罚和惩戒,不属于中国证监会认定的失信行为责任人,符合《公司法》等有关法律法规和规范性文件要求的任职条件。

证券代码:688039 证券简称:当虹科技 公告编号:2020-023

## 杭州当虹科技股份有限公司2020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。

一、股权激励方式:第二类限制性股票

● 股份来源:采用杭州当虹科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)向激励对象定向发行人民币普通股(A股)股票。

● 股权激励的权益总量及涉及的标的股票总量:根据《杭州当虹科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划(草案)》,公司拟实施2020年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”),向激励对象授予160,000万股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股份总数8,000,000万股的2.00%,其中,首次授予128,000万股,占本激励计划公告时公司股份总数的1.60%,占本次授予权益总额的80.00%;预留32,000万股,占本激励计划公告时公司股份总数的4.00%,占本次授予权益总额的20.00%。

二、股权激励计划的目的

为了进一步健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,将核心骨干、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、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合法权益的前提下,按照权责对等的原则,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“股权激励管理办法”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“上市规则”)、《科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“信息披露业务指南”)等有关法律、行政法规、规范性文件以及《杭州当虹科技股份有限公司公司章程》(以下简称“公司章程”)的规定,制定本激励计划。

三、股权激励计划的方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用第二类限制性股票方式向激励对象授予公司限制性股票(第二类限制性股票)。

符合激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,以授予价格获得公司增发的人民币普通股(A股)股票,该等股票将在登记结算公司进行登记,激励对象获得的限制性股票自归属日起,不再享有股利,且不得转让、用于担保或偿还债务。

(二)标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行人民币普通股(A股)股票,三、拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予160,000万股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股份总数8,000,000万股的2.00%,其中,首次授予128,000万股,占本激励计划公告时公司股份总数的1.60%,占本次授予权益总额的80.00%;预留32,000万股,占本激励计划公告时公司股份总数的4.00%,占本次授予权益总额的20.00%。

四、本激励计划的考核办法

本激励计划考核对象为全体高级管理人员和董事会认为需要激励的其他员工,激励对象的具体名单由薪酬考核委员会拟定,由监事会审核确定。

(二)激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及激励对象共计32人,占公司员工总数(截至2020年6月30日)257人的12.45%,具体如下:

1、高级管理人员;

2、董事会认为需要激励的其他员工。

以激励对象不包括公司实际控制人、监事、单独或合计持股5%以上的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女,所有激励对象必须经公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内在公司(含子公司)存在并履行劳动义务。

以上激励对象中包括外籍员工(名称见后文),外籍员工外籍员工纳入本激励计划的原因在于:股权激励对象境外日常使用的激励手段,外籍员工熟悉外籍员工的薪酬模式,让符合条件的外籍员工参加本激励计划能稳定和吸引国际优秀人才,提高公司核心竞争力,有利于公司长远发展;目前首次授予限制性股票的激励对象中的外籍员工是公司的高级管理人员,在公司业务、经营方面发挥着重要作用,不排除继续向符合条件的外籍员工授予股权激励计划所授予的限制性股票。

五、激励计划的考核办法

本激励计划首次授予涉及的激励对象名单及拟授予权益分布情况如下表所示:

| 序号                 | 姓名  | 国籍    | 职务              | 获授限制性股票数量(股) | 占授予限制性股票总数的比例 | 占本激励计划公告时公司股份总数的比例 |
|--------------------|-----|-------|-----------------|--------------|---------------|--------------------|
| <b>一、高级管理人员</b>    |     |       |                 |              |               |                    |
| 1                  | 谭斌  | 中国    | 副总经理、董事会秘书、财务总监 | 12,000       | 7.50%         | 0.15%              |
| 2                  | 江文祥 | 中国-台湾 | 副总经理            | 155,868      | 97.50%        | 0.19%              |
| <b>二、激励激励对象</b>    |     |       |                 |              |               |                    |
| 董事会认为需要激励的其他员工(3人) |     |       |                 |              |               |                    |
| 首次授予限制性股票数量(股)     |     |       |                 | 1,280,000    | 80.00%        | 1.60%              |
| 预留部分               |     |       |                 | 32,000       | 20.00%        | 0.40%              |
| 总计                 |     |       |                 | 1,600,000    | 100.00%       | 2.00%              |

注:因计算时采用四舍五入,本草案中部分合计数可能与各明细数直接相加之和在尾数上存在差异。

相关说明:

1、上述激励对象中不含单独或合计持股5%以上的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计不超过本激励计划授予公司股东大会审议时公司股本总额10.00%。

3、上述预留权益用于未来超过本激励计划授予权益数量的20.00%。

4、如激励对象因个人原因自愿放弃授予权益,由董事会对授予数量作相应调整,将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或其他激励对象之间进行分配。

5、预留部分的激励对象如在本激励计划股东大会审议通过后12个月内确定,由董事会提出,独立董事及监事会发表明确意见,律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

(四)激励对象的资格

本激励计划经董事会审议通过且,公司将在公示激励对象的姓名和职务,公示10天,公示期间无异议或收到任何异议,则激励对象符合授予条件。

公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取社会公众意见,公司将股东大会审议本激励计划前5日披露监事会名单审核及公示情况的说明。经公司董事会审核的激励对象名单亦应经公司监事会审核。

(五)在激励计划实施过程中,激励对象如发生《股权激励管理办法》及本激励计划规定的不符合激励对象授予条件的,该激励对象不得授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票将予以作废处理。

五、本激励计划的时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予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60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。

(三)本激励计划的归属

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,其中董事、高级管理人员以及归属前成为公司董事、高级管理人员的激励对象获得的限制性股票不得在下列期间内归属:

1、公司定期报告公告前30日,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前30日起至公告前1日;

2、自公司业绩预告、业绩快报公告前10日;

3、自可能对本公司股票及其衍生品价格产生较大影响的重要事件发生之日或者进入决策程序之日,至披露后两个交易日内;

4、中国证监会及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。本激励计划首次授予的限制性股票按下表安排分期归属:

| 批次     | 归属期间  | 归属比例 |
|--------|---|------|
| 第一个归属期 | 自首次授予部分限制性股票的授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票的授予日起24个月的最后一个交易日止 | 25%  |
| 第二个归属期 | 自首次授予部分限制性股票的授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票的授予日起48个月的最后一个交易日止 | 25%  |
| 第三个归属期 | 自首次授予部分限制性股票的授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票的授予日起60个月的最后一个交易日止 | 25%  |
| 第四个归属期 | 自首次授予部分限制性股票的授予日起60个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票的授予日起72个月的最后一个交易日止 | 25%  |

本激励计划2020年授予的预留部分限制性股票按下表安排分期归属:

| 批次     | 归属期间   | 归属比例 |
|--------|--|------|
| 第一个归属期 | 自预留授予部分限制性股票的授予日起2个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票的授予日起6个月内的最后一个交易日止   | 30%  |
| 第二个归属期 | 自预留授予部分限制性股票的授予日起6个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票的授予日起12个月内的最后一个交易日止  | 30%  |
| 第三个归属期 | 自预留授予部分限制性股票的授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票的授予日起18个月内的最后一个交易日止 | 40%  |

公司将满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。归属条件未成就的限制性股票,当期不得归属,也不得递延至下一归属期归属,由公司按照本激励计划的规定作废处理。

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因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、股权激励计划实施过程中发生增发、回购等操作导致数量变化的,仍按照本激励计划的规定办理归属,但不适用追补授权,即如果追补授权,则因前述原因增加的股份同样不得归属。

(四)本激励计划的股票禁售期

激励对象获授限制性股票归属后的禁售规定,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、行政法规、规范性文件及《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、激励对象为公司高级管理人员的,在持有其持有的本公司股票锁定期后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内买入,由此所得收益归公司所有,由公司董事会有权追讨其所得收益。

在本激励计划有效期内,如前述相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中有关规定发生变化的,或者新增适用其他法律、行政法规、规范性文件,激励对象转让其所持有的公司股票应当符合修改后新增适用的相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》。

六、限制性股票的授予价格及确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本激励计划授予限制性股票(含首次授予部分和预留部分)的授予价格为51.00元/股,在满足授予条件且归属条件后,激励对象可以每股51.00元的价格购买公司向其增发的普通股股票。

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格相同。

(二)授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的定价方法为自主定价,并确定为51.00元/股。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富有创造力的资产,并以定价作为参考目标,也不以融资为目的。

其次,公司作为科创板新型企业,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做出贡献,因此充分预留权益空间,实现对员工薪酬的有效激励。

综上,在符合相关法律、行政法规、规范性文件的基础上,公司确定将本次限制性股票的授予价格确定为51.00元/股,相关定价方法和定价方法合理,可行,有利于本激励计划顺利实施,有利于公司持续发展,不存在损害全体股东利益的情形。

七、限制性股票的授予和归属条件

(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)上市公司最近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分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

激励对象在申请满足以下条件的,激励对象获授限制性股票方可办理当期归属事宜:

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)上市公司最近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分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。

激励对象在申请满足上述情形之一的,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

获授限制性股票归属前,该激励对象须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核对象为2020-2023四个会计年度中,分年度对公司业绩进行考核,以达到业绩考核目标为限制性股票当年度的归属条件之一,业绩考核目标如下:

| 归属期          | 公司业绩考核目标                                    |
|--------------|---|
| 首次授予的预留部分    | 第一个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |
| 首次授予的预留部分    | 第二个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |
| 首次授予的预留部分    | 第三个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |
| 首次授予的预留部分    | 第四个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |
| 2020年授予的预留部分 | 第一个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |
| 2020年授予的预留部分 | 第二个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |
| 2020年授予的预留部分 | 第三个归属期<br>2019年营业收入人数为基数,2020年营业收入增长率不低于25% |

注:本草案所述财务数据均指财务指标,如为特殊约定,均指合并报表口径的财务数据和根据该财务数据计算的财务指标,上述“营业收入”指公司所有的营业收入。

若公司当期业绩未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人绩效考核按照公司内部绩效考核制度实施,激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两类,对应的归属情况如下:

| 个人绩效考核评价结果 | 合格   | 不合格 |
|------------|------|-----|
| 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限制性股票数量×归属比例。

激励对象当年计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的,应作废失效,不可递延至下一年度。

(三)考核指标设定科学性、合理性说明

公司制定《公司绩效考核办法》,对本激励计划考核分两个层面进行考核:公司层面业绩考核、个人层面业绩考核。

公司层面业绩考核选取营业收入为指标,能够真实反映公司的经营情况,市场占有能力与获利能力,是预测公司未来发展趋势和衡量企业成长性的重要指标,根据本激励计划考核指标的设定,公司业绩考核目标为2020年、2022年营业收入较2019年增长率分别达到25%、50%、75%、100%,公司在考核期内,随着宏观经济环境、行业业绩水平、行业发展状况、市场竞争状况及公司未来发展预期等因素的基础上,上述业绩达成,该业绩考核目标具有一定挑战性,有利于提升员工竞争能力及调动员工积极性,确保公司落实发展战略和实现经营目标,为股东带来持续稳定的回报。

除公司层面的业绩考核外,本激励计划还设置了两个层面绩效考核要求,通过考核,对激励对象工作积极性和产出作出综合评价,作为对公司层面业绩考核的补充,帮助确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上,公司本次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,能够达到本次激励计划的考核目的。

(八)本激励计划的实施程序

1、公司董事会薪酬考核委员会负责制订本激励计划草案及公司考核管理办法。

2、公司董事会依据《股权激励管理办法》及公司考核管理办法作出决议,董事会决议本激励计划时,将对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,董事会应在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将与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,是否存在明显损害公司及全体股东利益的事项发表意见,公司将聘请律师对本激励计划出具法律意见书。

4、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,在公司内公示激励对象名单及拟授予权益情况,并经公示无异议或收到任何异议后方可实施。

5、公司股东大会在审议本激励计划前5日披露监事会审核激励名单的审核意见及公示情况的说明。

(九)激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更,但仍在本公司任职的,其获授限制性股票将按照原股权激励计划规定的归属条件办理归属,但激励对象职务变更使其不再具备激励资格的,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、严重违反公司制度等为由损害公司利益或声誉或导致职务变更,不得申请作废,因此因限制性股票归属未获授的全部收益,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

3、激励对象离职

(1)激励对象离职时到职不再续聘,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由薪酬考核委员会决定按照丧失劳动能力个人激励计划规定的程序办理归属,或取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(2)激励对象因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由薪酬考核委员会决定按照丧失劳动能力个人激励计划规定的程序办理归属,或取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(3)激励对象因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由薪酬考核委员会决定按照丧失劳动能力个人激励计划规定的程序办理归属,或取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(4)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(5)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(6)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(7)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(8)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(9)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(10)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(11)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(12)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(13)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(14)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(15)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(16)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

(17)激励对象发生职务变更,但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考核委员会决定由其指定的继承人继承或法定继承人继承并办理归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属,或者取消归属并作废失效,未经授予办理的归属,激励对象个人激励考核条件不再纳入归属。

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

的比例;p为调整后的授予价格。

2、配股

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

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

$P=P_0 \div n$

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

$P=P_0 - V$

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仍为授予价格。

5、增发

公司增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

(三)股权激励授予价格的调整程序

1、股权激励授予价格的调整程序

(一)股权激励授予价格的调整程序

股权激励授予价格的调整程序

股权激励授予价格的调整程序