

证券代码:688581 证券简称:安杰思 公告编号:2023-016

杭州安杰思医学科技股份有限公司 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、准确性和完整性承担法律责任。

● 股份来源：杭州安杰思医学科技股份有限公司(以下简称“安杰思”、“本公司”或“公司”)向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票

● 股权激励方式：限制性股票(第二类限制性股票)

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数量：杭州安杰思医学科技股份有限公司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47.6万份限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额1,578.1万股的0.32%，其中，首次授予39.15万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.67%，占本次授予权益总额的82.17%，预留8.50万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.14%，占本次授予权益总额的17.83%。

一、股权激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员与核心员工的积极性，有效提升股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，确保公司发展战略和经营目标的实现，按照激励与约束对等的原则，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“《管理办法》”)、《科创板上市公司持续监管办法(试行)》、《上海证券交易所科创板上市规则》(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“《监管指南4号》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《杭州安杰思医学科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定，制定本次激励计划。

截至本激励计划公告日，本公司不存在其他正在执行的对董事、监事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)人员的股权激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一) 股权激励的方式

本激励计划采用的股权激励方式为限制性股票(第二类限制性股票)，即

符合本激励计划条件的激励对象，在满足相应归属条件后，方可按价格分次获得公司增发的A股普通股股票，该等股票将在中证证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。

激励对象获得的限制性股票在归属后，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务。

(二) 限制性股票的来源

本激励计划涉及的标的股票的来源为公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为47.6万股，占本次激励计划草案公告时公司股本总额1,578.1万股的0.32%。其中，首次授予39.15万股，约占本激励计划公告时公司股本总额1,578.1万股的0.67%，占本次授予权益总额的82.17%，预留8.50万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.14%，占本次授予权益总额的17.83%。

截至本激励计划披露日，公司不存在正在执行的股权激励计划。公司全部在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次激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。本激励计划中除一名激励对象通过本激励计划有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量，单次未超过公司股本总额的1%。在本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、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数量进行相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自获授的权益数量

(一) 激励对象的确定依据

1. 激励对象对公司的法律依据

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》、《科创板上市公司信息披露业务指南第1号——股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况而确定。

(二) 激励对象的确定原则

本激励计划的激励对象包括公司的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)人员；以及对公司经营业绩和未来发展具有直接影响的其他员工。激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任，所有激励对象必须在激励计划授予时及考核期内或公司与控股股东存在雇佣或劳动关系。对符合本激励计划的激励对象范围的，由公司董事会考核与公司拟定名单，并经公司监事会核对确认。

(三) 激励对象的范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计69人，约占公司全部职工人数的12.3%，其中包括：

1. 公司董事、高级管理人员；

2. 中层管理人员及核心技术(业务)骨干(64人)；

以上激励对象中，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受任于限制性股票时和本激励计划规定的考核期内或公司与其子公司在聘用或劳动关系。

本激励计划的激励对象包含公司的董事长张承先生，直接间接合计持有上市公司39.91%股份。任职期间，张承先生作为公司董事长，负责根据公司战略发展布局，对公司战略方针制定、公司经营决策以及日常关键事项具有重大影响。本次激励计划将张承先生作为激励对象，有助于公司的稳定和长远发展，符合公司实际情况及长期规划，具有一定的必要性和合理性。

本激励计划的激励对象包含公司的董事长张承先生之女张千一女士，直接间接合计持有上市公司1.6%股份。张千一女士在公司担任公司财务部财务管理经理，负责公司财务管理及成本管理工作，对公司销售策略的制定、成本战略的实施具有积极影响，其成为公司本次激励计划激励对象具有必要性和合理性。

除了张承及张千一之外，本次激励计划的激励对象不包括其他单一单独或合计持有上市公司5%以上的及其配偶、父母、子女。

预留限制性股票激励对象将在股东大会审议通过本激励计划后12个月内确定，经董事会提出，独立董事及监事会发表意见并确认，律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确预留限制性股票激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

(三) 激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量	获授的限制性股票占本激励计划获授股票数量的比例
I.董监高激励对象				
张承	中国	董事长、总经理	1,20	2,518%
林春玲	中国	董事、副总经理	1,00	2,099%
赵跃渊	中国	董事、工程部总监	1,00	2,099%
陈君灿	中国	财务总监	1,20	2,518%
陈勤华	中国	董事会秘书	0.75	1,574%
II.其他激励对象				
中层管理人员及核心技术(业务)骨干(64人)				
中层管理人员及核心技术(业务)骨干(64人)	34.00	71.35%	0.588%	
首次授予限制性股票数量合计	39.15	82.16%	0.676%	
IV.预留部分				
预留部分	8.50	17.83%	0.147%	
合计	47.65	100.00%	0.823%	

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所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本的1.00%，公司全部在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时公司股本总额的20.00%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。

2、在限制性股票授予前，激励对象因辞职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量进行相应调整，可以将激励对象放弃的权益份额直接调减，调整至预留部分或在激励对象之间进行重新分配。

3、本激励计划首次授予激励对象不包括公司独立董事、监事

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出，独立董事及监事会发表意见并表明同意，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披露激励对象相关信息。超过12个月未明确预留激励对象的，预留权益失效。

5、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致，保留三位小数。

(四) 激励对象的核实

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

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

3、公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示后的意见，并对激励对象名单予以公告。

4、经股东大会审议通过的激励计划实施时，监事会应当对限制性股票授予日的激励对象名单进行核查并予以公告。

(五) 激励对象发生变动

在激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象的情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(六) 激励计划的相关时间安排

(一) 本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票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起，最长不超过48个月。

(二) 本激励计划的授予日

本激励计划的授予日在本激励计划经股东大会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东大会后60日内完成首次限制性股票授予公告及相关程序，若未能在60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的限制性股票授予日由公司董事会在本次股东大会审议通过后的12个月内确定。

(三) 本激励计划的归属安排

本激励计划经董事会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东大会后60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的限制性股票授予日由公司董事会在本次股东大会审议通过后的12个月内确定。

(四) 本激励计划的限售期

本激励计划经董事会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东大会后60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的限制性股票授予日由公司董事会在本次股东大会审议通过后的12个月内确定。

(五) 激励计划的解除限售安排

本激励计划经董事会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东大会后60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的限制性股票授予日由公司董事会在本次股东大会审议通过后的12个月内确定。

(六) 本激励计划的禁售期

本激励计划经董事会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东大会后60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的限制性股票授予日由公司董事会在本次股东大会审议通过后的12个月内确定。

(七) 本激励计划的会计处理

本激励计划经董事会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东大会后60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的限制性股票授予日由公司董事会在本次股东大会审议通过后的12个月内确定。

(八) 其他需要说明的事项

上述“重大事件”为公司依据《上市公司》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，如因公司《公司法》、《证券法》等有关法律、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

信息披露 DISCLOSURE

D23

的公司法》、《证券法》等有关法律、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	归属期间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起24个月内每年的首个交易日起至限制性股票授予之日起24个月内每年的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起36个月内每年的首个交易日起至限制性股票授予之日起36个月内每年的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予之日起48个月内每年的首个交易日起至限制性股票授予之日起48个月内每年的最后一个交易日止	40%

若预留部分于公司2023年12月31日前授予，则预留授予的限制性股票的归属期和归属比例与首次授予部分一致；若预留部分于公司2023年12月31日后授予，则预留授予的限制性股票的归属期和归属比例与首次授予部分一致。

激励对象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，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四) 本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象所获限制性股票归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象已获授尚未归属的限制性股票由于自身公允增转股本、送股等情形增加的股份同时按激励对象条件约定不能转让，用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

(五) 本激励计划的考核

考核指标是指公司层面考核、部门(子公司)层面考核、个人层面考核。

公司层面考核具体的绩效指标是净利润率，净利润率是反映企业经营状况、盈利情况及企业成长最终体现，净利润率指标是衡量企业经营效益的重要指标。在综合评估了公司所处行业、市场环境、公司发展阶段、历史业绩、市场竞争情况、业绩变动预期等相关因素的基础上，经合理评估并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设置了净利润率的考核指标。公司为本激励计划设置的净利润率指标具有科学合理性，符合公司实际情况，有利于激发和调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现。

除公司层面考核外，公司对激励对象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做出准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度的绩效考评结果，确定激励对象是否达到激励对象的条件及对应的归属比例。

公司本次考核指标的考核周期为年度，考核评价期间为一个完整的会计年度。

在考核评价期间内，考核评价指标具有完全性、综合性和可操作性，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、限制性股票激励计划的实施程序

(一) 限制性股票激励计划的生效时间

1. 公司薪酬委员会负责拟订本激励计划草案及摘要。

2. 公司董事会对激励计划草案进行审议并表决通过。