

证券代码:688025 证券简称:杰普特 公告编号:2025-026

深圳市杰普特光电股份有限公司

2025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:第二类限制性股票
- 股份来源:公司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标的股票总数:  
深圳市杰普特光电股份有限公司(以下简称“公司”)2025年限制性股票激励计划(以下简称“本次激励计划”)拟向激励对象授予475,000股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额96,049,423股的0.50%。其中,首次授予380,000股,占本激励计划公布时公司股本总额的39.40%,首次授予占本次授予权益总额的80.00%;预留96,000股,占本激励计划公布时公司股本总额的9.10%,预留部分占本次授予权益总额的20.00%。

一、股权激励计划的目的

为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,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》”)、《科创版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》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,本公司不存在其他正在执行的对董事、高级管理人员、核心技术人

员、员工实行的股权激励方案。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,以授予价格分次获得公司A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且该等限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予475,000股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额96,049,423股的0.50%。其中,首次授予380,000股,占本激励计划公布时公司股本总额的39.40%,首次授予占本次授予权益总额的80.00%;预留96,000股,占本激励计划公布时公司股本总额的9.10%,预留部分占本次授予权益总额的20.00%。

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激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20.00%。本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,累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告日至激励对象获授限制性股票前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,限制性股票授予价格和数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

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、规范性文件及《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在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员,不包含公司独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

(二)激励对象总人数及占比

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计100人,占公司员工总数1969人(截至2025年5月31日)的5.08%,为在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,公司董事必须经公司股东会或职工代表大会选举通过,高级管理人员必须经公司董事会聘任,所有激励对象必须在公司授予限制性股票前和本激励计划的规定的考核期内内公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予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、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、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。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(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	职务	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、首次授予部分				
1.董事、高级管理人员、核心技术人员				
刘明	中恒 董事、副总经理	30,000	6.32%	0.03%
朱江杰	中恒 职工董事	10,000	2.11%	0.01%
陈强	中恒 财务总监	20,000	4.24%	0.02%
熊松茂	中恒 财务总监	10,000	2.11%	0.01%
2.其他激励对象				
董事会认为需要激励的人员(96人)		310,000	66.26%	0.32%
首次授予限制性股票数量合计		380,000	80.00%	0.40%
二、预留部分激励对象				
		96,000	20.00%	0.10%
合计		476,000	100.00%	0.50%

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。

3、在激励对象归属前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授股份的,由董事会对授予数量作相应调整,可以将该激励对象放弃的股票数量直接调减或在其他激励对象之间进行分配。

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、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、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。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和与尾数不符,均为四舍五入原因所致。

(四)激励对象的核实

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

2、董事会薪酬与考核委员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日披露董事会薪酬与考核委员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董事会薪酬与考核委员会核实。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形,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。

五、本次激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自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,授予日必须为交易日。公司应在股东大会审议通过后5日内向首次授予激励对象授予权益并公告,公司未能在60日内完成上述工作的,则披露未完成原因并终止实施本计划,未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

(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,其中董事及高级管理人员获得的限制性股票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15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告前15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5日内;
  - 3.自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后2日;
  - 4.中国证监会及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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。本激励计划首次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数的比例
首次授予的限制性股票第一批次归属	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	20%
首次授予的限制性股票第二批次归属	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三批次归属	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划预留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数的比例
预留授予的限制性股票第一批次归属	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	20%
预留授予的限制性股票第二批次归属	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三批次归属	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	50%

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、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,则因前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后其售后转让的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置限售期,激励对象为董事、高级管理人员的,应按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》及《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法规、法规和规范性文件以及《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,其在任职期间内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,本公司董事会将追回其所得收益。
- 3.在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件及《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

本限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股36元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股36元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

1.定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格(含预留授予)为36元/股。本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为71.74元/股,本次授予价格约占前1个交易日交易均价的50.18%;

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为62.12元/股,本次授予价格约占前20个交易日交易均价的97.96%;

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为63.10元/股,本次授予价格约占前60个交易日交易均价的67.80%;

本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为52.00元/股,本次授予价格约占前120个交易日交易均价的69.23%;

2.定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定。

随着行业及人才竞争的加剧,如何吸引、激励、留住人才成为科技型企业的重要课题。实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,且激励对象的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价,使员工利益与股东利益高度一致。

由此,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划限制性股票授予价格确定为36元/股,此次激励计划的实施将更加稳定员工队伍,实现员工利益与股东利益的高度绑定。

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票授予的条件

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归属并办理事宜:

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(一)~(六)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;若公司发生不得实施股权激励的情形,且激励对象对此负有责任的,或激励对象发生上述第(二)~(六)条规定的不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

本激励计划的考核年度为2025~2028四个会计年度,分年度对公司营业收入增长率(A)进行考核,根据上述指标的完成情况(X)核算归属比例。

首次授予部分各年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示:

考核年度	考核目标	营业收入增长率(A)(%)	归属比例
第一个归属期	2025	以2024年度营业收入为基数,2025年度营业收入增长率不低于40%。	以2024年度营业收入为基数,2025年度营业收入增长率不低于40%。
第二个归属期	2026	以2025年度营业收入为基数,2026年度营业收入增长率不低于40%。	以2025年度营业收入为基数,2026年度营业收入增长率不低于40%。
第三个归属期	2027	以2026年度营业收入为基数,2027年度营业收入增长率不低于40%。	以2026年度营业收入为基数,2027年度营业收入增长率不低于40%。

指标	完成情况	归属比例(%)
营业收入增长率(A)	A≥A <sub>目标</sub>	X=100%
	A <sub>目标</sub> >A≥A <sub>目标</sub> -A <sub>目标</sub>	X=60%+(A-A <sub>目标</sub> )/20%
当期计划归属比例		X=0

注:上述“营业收入增长率”指当年经审计的上市公司营业收入较上一年份经审计上市公司营业收入的增长比率。

若预留部分在2025年授予完成,则考核目标与上述首次授予部分一致;若预留部分在2026年授予,则各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	考核考核年度	目标值(A <sub>目标</sub> )	归属值(A <sub>实</sub> )
第一个归属期	2026	以2025年度营业收入为基数,2026年度营业收入增长率不低于40%。	以2025年度营业收入为基数,2026年度营业收入增长率不低于40%。
第二个归属期	2027	以2026年度营业收入为基数,2027年度营业收入增长率不低于40%。	以2026年度营业收入为基数,2027年度营业收入增长率不低于40%。
第三个归属期	2028	以2027年度营业收入为基数,2028年度营业收入增长率不低于40%。	以2027年度营业收入为基数,2028年度营业收入增长率不低于40%。

注:上述“营业收入增长率”指当年经审计的上市公司营业收入较上一年份经审计上市公司营业收入的增长比率。

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。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个档次,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	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0

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×“公司层面归属比例”×“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。

公司层面2025~2028年度业绩指标为营业收入增长率,该指标有利于反映公司业务成长性,公司在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及未来的发展规划等相关因素的基础上,确定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标。本计划设定的考核指标具有一定的挑战性,有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性,确保公司未来发展目标和经营目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的绩效考核外,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考核评价结果,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)股权激励计划的实施程序

1.股权激励股票激励计划生效程序  
1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2.公司董事会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,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)工作。

3.董事会薪酬与考核委员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。公司聘请的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及其衍生证券的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为。

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后,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)。董事会薪酬与考核委员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日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

6.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、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。

公司股东大会在审议股权激励计划时,将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后,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,预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。董事会薪酬与考核委员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.公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行审核并发表意见。

4.公司向激励对象授出权益及股权激励计划的安排存在差异时,董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5.预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(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,董事会薪酬与考核委员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。对于未满足归属条件的激励对象,当批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,同时公告董事会薪酬与考核委员会、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时,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。

(四)本激励计划的变更程序

1.公司董事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.公司董事会薪酬与考核委员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《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。

九、限制性股票授予/归属数量及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<sub>0</sub>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

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

其中:Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票授予/归属数量;P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价;P<sub>2</sub>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

$$Q=Q_0\times n$$

其中:Q<sub>0</sub>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

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

其中:P<sub>0</sub>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

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

其中:P<sub>0</sub>为调整前的授予价格;P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价;P<sub>2</sub>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

$$P=P_0\times n$$

其中:P<sub>0</sub>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:P<sub>0</sub>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<sub>0</sub>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)限制性股票授予价格调整的程序

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,还必须经过公司董事会审议)。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》