

证券代码:688025 证券简称:杰普特 公告编号:2020-009 深圳市杰普特光电股份有限公司 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:限制性股票(第二类)
股份来源:公司向激励对象定向发行 A 股普通股股票
本激励计划拟向激励对象授予 3,025,000 股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额 92,368,576 股的 3.27%。其中,首次授予 2,825,000 股,占本激励计划公布时公司股本总额的 3.06%;首次授予占本次授予权益总额的 93.39%;预留 200,000 股,占本激励计划公布时公司股本总额的 0.22%,预留部分占本次授予权益总额的 6.61%。

二、股权激励计划目的
为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》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、(以下简称“《上市规则》”)《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》(以下简称“《披露指引》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市杰普特光电股份有限公司章程》(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,本公司不存在其他正在执行的对董事、监事、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
本计划的股权激励方式为限制性股票(第二类),即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增发的 A 股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限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前,不享有公司股东权利,且不得转让、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 A 股普通股股票。

三、拟授予的权益数量
本激励计划拟向激励对象授予 3,025,000 股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额 92,368,576 股的 3.27%。其中,首次授予 2,825,000 股,占本激励计划公布时公司股本总额的 3.06%;首次授予占本次授予权益总额的 93.39%;预留 200,000 股,占本激励计划公布时公司股本总额的 0.22%,预留部分占本次授予权益总额的 6.61%。

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》、《披露指引》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公司(含子公司)董事会认为需要激励的人员(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)。

(二)激励对象总人数及占比
1、本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 153 人,占公司员工总数 881(截至 2020 年 2 月 7 日)人的 17.37%,为业务骨干、技术骨干及公司董事会认为需要激励的人员。

所有激励对象必须存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、独立监事发表意见、律师事务所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。

2、以上激励对象包含部分外籍员工,公司将将其纳入本激励计划的原因在于:公司致力于国际化发展战略,纳入激励对象的外籍员工在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面均发挥不同程度的重要作用。股权激励是境外公司常用的激励手段,外籍员工普遍现金薪酬加股权激励的模式,股权激励的实施能稳定现有外籍人才并吸引新的优秀人才。通过本次激励计划将更加促进优秀人才队伍的建设稳定,从而有助于公司的长远发展。(外籍激励对象名单将在其中文具体披露)

(三)激励对象获授限制性股票的分配情况
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:

序号	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、激励对象			
董事会认为需要激励的人员(153 人)	2,825,000	93.39%	3.06%
首次授予限制性股票数量合计	2,825,000	93.39%	3.06%
二、预留部分	200,000	6.61%	0.22%
合计	3,025,000	100%	3.27%

注:1、上述任一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股票总数量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、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明确意见、律师事务所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)激励对象的核实
1、本激励计划经董事会审议通过,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。

2、公司监事会将将对激励对象名单进行核实,充分听取公司意见,并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会审核意见及公示情况的说明。

经公司董事会调整本激励计划名单亦应经公司监事会核实。

(五)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的情形,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、本激励计划的相关时间安排
(一)本激励计划的有效期
①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之日止,最长不超过 60 个月。

(二)本激励计划的相关日期及期限
1、授予日
①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,②2、归属日
①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 日起算,至公告前 1 日;

2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日;

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的重大事件发生之日起至进入决策程序之日,至决策披露后 2 交易日内;

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《上海证券交易所科创板股票上市规则》(2019 年 4 月修订)的规定应当披露的交易或其他重大事件。

3、归属安排
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	归属期间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月后的最后一个交易日止	20%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月后的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月后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	归属期间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留部分授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月后的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留部分授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月后的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留部分授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月后的最后一个交易日止	40%

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金转增股本、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。

(4)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修改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(含预留授予)为每股 30 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 30 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为 30 元/股,即公司首次公开发行股票发行价 43.86 元/股的 68.40%。

本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价为 47.82 元/股,本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 62.74%;

本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价为 46.83 元/股,本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 64.07%;

本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价为 44.11 元/股,本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 68.01%;

截止目前,上市公司尚未满 120 个交易日。

2、定价依据
首先,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。

其次,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。

综上,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不低于公司首次公开发行的发行价,并最终以授予 30 元/股,此次激励计划的实施将更加稳定员工团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

深圳市杰普特光电股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定,相关定价依据和定价方法合理,可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于公司现有团队的稳定和优秀人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东的权益的情形。

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 个月内因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 个月内因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。

(三)限制性股票的归属程序
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 个月内因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 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要求激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2020-2023 四个会计年度,分年度对公司营业收入(A)进行考核,根据上述两个指标分别对应的完成程度(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:

归属安排 (首次授予)	对应考核年度	营业收入(A)(亿元)	触发发生(An)
第一个归属期	2020	7.36	6.29
第二个归属期	2021	9.57	8.15
第三个归属期	2022	12.44	9.78

指标 完成度 指标对应系数
A≥Am X=100%
Am<A≤An X=A/Am*100%
A<Am X=0

公司层面归属比例 2020-2022 年:当本激励计划归属比例×X

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

若预留部分在 2020 年授予完成,考核目标则与上述首次授予部分一致;若预留部分在 2021 年授予,则各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排 (首次授予)	对应考核年度	营业收入(A)(亿元)	触发发生(An)
第一个归属期	2020	9.57	8.15
第二个归属期	2021	12.44	9.78
第三个归属期	2023	16.17	11.74

指标 完成度 指标对应系数
A≥Am X=100%
Am<A≤An X=A/Am*100%
A<Am X=0

公司层面归属比例 2021-2023 年:当本激励计划归属比例×X

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象获授的限制性股票的公司层面的考核结果实施,并依据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)考核指标的客观性和合理性说明

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。

公司层面业绩考核:2021、2022、2023 年度业绩指标为营业收入。营业收入指标能够反映公司的成长性,公司为科创型企业,每年还在加大对研发的投入,所以未选净利润作为业绩指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展战略等相关因素的基础上,设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标。本次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,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更高、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,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
(一)限制性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制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,作为激励对象的关联董事应当回避表决,董事会应当向在审议通过本激励计划前履行公示、公告程序,并将本激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施股权激励计划的授予、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权益的情形发表意见。公司将聘请具有证券从业资格的公司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公司股东权益的影响发表专业意见。公司聘请的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,在公司内部公示激励对象的姓名及职务(公示期不少于 10 天)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取审议意见,公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会审核意见及公示情况的说明。

5、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,单独计票并披露除公司董事、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。

6、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,公司向激励对象授予(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前,董事会应当就股权激励计划规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通过,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。

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、公司向激励对象授予权益与股权激励计划的安排存在差异时,独立董事、监事会应当对激励对象发生变化时,律师事务应当当时发表明确意见。

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、激励对象获授的限制性股票归属前,就股权激励计划所确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(可多次批次),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。上市公司应当将激励对象归属后及被取消权益的公告,同时公告董事会、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的情况。

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。

(四)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法和程序
本激励计划公布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、股份回购、配股、增发或派息等事项,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、股份回购
 $Q = Q_0 \times (1 + n)$

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、股份回购的比例(即每股股票转增、送股或回购后增加的股票数量);Q 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 为股权激励计划当日收盘价;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 为调整前的限制性股票授予/归属数量。

3、增发
 $Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) + (P_1 - P_2) \times n$

其中:Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量;n 为增发比例(即 1 股公司增发 P₁ 股股票);P₂ 为增发价格;n 为增发比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q 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)限制性股票授予价格的调整方法
本激励计划公布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、股份回购、配股、增发或派息等事项,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、股份回购
 $P = P_0 \times (1 + n)$

其中:P 为调整后的授予价格;P₀ 为股权激励计划当日收盘价;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总股本的比例);P 为调整前的授予价格。

2、配股
 $P = P_0 \times (P_1 + P_2) \times n + [P_1 \times (1 + n)]$

其中:P 为调整后的授予价格;P₀ 为股权激励计划当日收盘价;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总股本的比例);P 为调整前的授予价格。

3、增发
 $P = P_0 \times V$

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,根据最新取得的可行权权益工具数量变动等后续信息,修正预计可行权归属限制性股票的数量,并按照限制性股票授予的公允价值,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计算方法
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,以授予日收盘价确定限制性股票的每股公允价值。用于计算草案公告日以前前收盘价授予的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),每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。

(二)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分摊。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据公司会计准则要求,本激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

||
||
||