

烟台睿创微纳技术股份有限公司 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。

重要内容提示:

股权激励方式:第二类限制性股票。
股份来源:烟台睿创微纳技术股份有限公司(以下简称“睿创微纳”、“公司”、“上市公司”)向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。
股权激励的权益总数及涉及的股票总数:烟台睿创微纳技术股份有限公司 2020 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”)拟授予激励对象的限制性股票数量为 550.00 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.24%。其中,首次授予限制性股票 442.50 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.99%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.45%;预留 107.50 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.24%,预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 19.55%。

股权激励目的:
为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司管理人员、技术以及业务骨干,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,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》”)、《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工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》(以下简称“《信息披露指引》”)等有关法律、行政法规、规范性文件以及《烟台睿创微纳技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本计划。

股权激励计划公告日,公司不存在同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励计划的情形。
二、股权激励方式及标的股票来源
(一)股权激励方式
本激励计划采取的激励形式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,在满足归属条件后的归属安排后,在归属期内授予价格获得公司 A 股普通股股票,除该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,且上述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
公司将通过向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

三、拟授予的权益数量
本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 550.00 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额 44,500.00 万股的 1.24%。其中,首次授予限制性股票 442.50 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.99%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.45%;预留 107.50 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.24%,预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 19.55%。

截至本激励计划草案公告日,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未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 20.00%。本激励计划中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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

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》《信息披露指引》等有关法律、行政法规、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
本激励计划的激励对象为公司(含子公司)中高级管理人员、技术骨干及业务骨干(不包括独立董事、监事),符合实施股权激励计划的目的。符合本激励计划的激励对象范围的公司,由公司董事会薪酬与考核委员会(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)被激励对象的人数、占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 923 人的 11.92%,包括:

1、中层管理人员;
2、技术骨干;
3、业务骨干;

以上激励对象中,不包括股权激励独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。
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,经董事会提出、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。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)激励对象名单及拟授予权益分配情况

姓名	国籍	职务	拟授予的限制性股票数量(万股)	获授限制性股票占授予权益总数的比例	获授限制性股票占前次股本的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
/	/	/	/	/	/
二、中层管理人员、技术骨干及业务骨干(共 110 人)					
			442.50	80.45%	0.99%
预留					
			107.50	19.55%	0.24%
合计					
			550.00	100.00%	1.24%

注:本激励计划中部分会计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异,系以百分比计算结果五人所致,下同。

(四)激励对象的核实

1.公司董事会审议通过本激励计划后,公司将通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期为 10 天。
2.公司董事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前 10 日披露监事会就激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单须经公司监事会核实。
(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情形的,公司将终止其参与本激励计划的权利,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期
本激励计划的有效期为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 78 个月。

(二)本激励计划的相关日期及期限

1.本激励计划的授予日
本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定,不得授权在 60 日后。

授予日为本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

2.本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 18 个月后,且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分批归属,归属日必须为本激励计划在有效期内的交易日,但下列期间不计入归属期:

(1)公司定期报告公告前 30 日起,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告前 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 日内;
(3)自可能对公司股票及其衍生品价格产生较大影响的重大的事件发生之日或者决定决策程序之日,至依法披露后 2 个交易日日内;
(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。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 18 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	25%
	自首次授予部分限制性股票授予日起 30 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 42 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	25%
	自首次授予部分限制性股票授予日起 54 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 66 个月内的最后一个交易日当日止	25%
预留部分的限制性股票的归属安排如下表所示:		
归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 18 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	25%
	自预留授予部分限制性股票授予日起 30 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 42 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	25%
	自预留授予部分限制性股票授予日起 54 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 66 个月内的最后一个交易日当日止	25%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票,不得归属或顺延至下一归属日,由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足归属条件归属条件后,公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

3.本激励计划的禁售期
激励对象通过本激励计划所获公司股票的禁售规定,按照《公司法》《证券

法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的,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)在本激励计划的有效期内,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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

六、授予价格、行权价格及确定方法

(一)限制性股票的授予价格
首次授予限制性股票的授予价格为每股 20.00 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 20.00 元的价格购买公司股票。

预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。
(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授予价格为公司首次公开发行股票价格,即 20.00 元/股。
2.定价依据
本激励计划授予价格为 20.00 元/股,该授予价格不低于最近 120 个交易日交易均价的 35.74%;
3.定价依据
本激励计划草案公告前 20 个交易日交易均价为每股 50.20 元,本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 39.84%;
4.定价依据
本激励计划草案公告前 60 个交易日交易均价为每股 47.85 元,本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 41.80%;
5.定价依据
本激励计划草案公告前 120 个交易日交易均价为每股 47.76 元,本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 41.88%。

2.定价依据
本次限制性股票的授予价格采用自主定价方式,以自主定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司业务发展、维护股东权益,为公司长远发展提供机制和人才保障。

公司属于人才技术导向型企业,充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要手段。公司所处经营环境面临诸多挑战,包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等,本次激励计划授予价格有利于公司在不同周期和经营环境下有效地进行人才激励,使公司在行业竞争中获得优势。

此外,本着激励与约束对等的原则,本次激励计划在设置了具有较高挑战性的业绩目标的前提下,采用自主定价的方式确定授予价格,可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性。以此为基础,本次激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响,并推动股权激励计划的顺利实施。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将限制性股票的授予价格确定为 20.00 元/股,此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

公司聘请的独立财务顾问对本计划的可行性、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明确意见。

具体详见公司 2020 年 7 月 4 日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《烟台睿创微纳技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

“经核查,本独立财务顾问认为:

睿创微纳本次股权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的相关规定,在操作上是可行的;

睿创微纳本次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、十六条规定,相关定价方法和定价方式合理、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利益的情形。

七、获授权益、行使权益的条件

(一)限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时,公司向激励对象授予限制性股票;反之,若下列任一条件未满足,则不得向激励对象授予限制性股票。

1.激励对象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)法律法规规定不得进行股权激励的;

(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、高级管理人员的情形;

(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
归属期间同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可归属:

1.《本激励计划》规定的业绩考核条件;
(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)法律法规规定不得进行股权激励的;

(5)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,激励对象根据本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。

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、高级管理人员的情形;

(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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的资格,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3.激励对象归属权益的任职期限要求:
激励对象归属权益的各批次限制性股票,须满足 12 个月以上的任职期限。

4.公司层面的业绩考核要求:
本激励计划在 2020—2024 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到的业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表示:

归属期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期 2020 年主营业务收入较 2019 年增长 30%
	第二个归属期 2021 年主营业务收入较 2019 年增长 60%
	第三个归属期 2022 年主营业务收入较 2019 年增长 90%
	第四个归属期 2023 年主营业务收入较 2019 年增长 120%
预留授予的限制性股票	第一个归属期 2021 年主营业务收入较 2019 年增长 40%
	第二个归属期 2022 年主营业务收入较 2019 年增长 90%
	第三个归属期 2023 年主营业务收入较 2019 年增长 120%
	第四个归属期 2024 年主营业务收入较 2019 年增长 150%

注:上述“主营业务收入”指经审计的上市公司合并报告所披露主营业务收入。归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记手续。若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,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.激励对象个人层面的绩效考核要求:
激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为 S(卓越)、A(优秀)、B(良好)、C(待改进)、D(不合格)五个等级,对应的归属比例如下:

考核等级	S(卓越)	A(优秀)	B(良好)	C(待改进)	D(不合格)
个人层面归属系数	1	0	0	0	0

个人当年计划归属的数量×个人归属系数。
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。

本激励计划具体考核内容依据《烟台睿创微纳技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“《公司考核管理办法》”)执行。

(二)公司层面的业绩考核要求:
2014 年至 2019 年,全球累计外市场规模由 78.01 亿美元增长到 192.51 亿美元;全球累计内市场规模由 31.07 亿美元增长到 50.41 亿美元。根据国内营收行业调研机构北政立咨询查询中预测,全球累计外市场规模将由 2019 年的 92.51 亿美元增长到 2023 年的 107.95 亿美元,年复合增长率 3.93%;全球累计内市场规模将由 2019 年的 30.41 亿美元增长到 2023 年的 74.65 亿美元,年复合增长率 10.31%。

无任在智慧视觉领域,非制冷微型外探测器等方向均有较高的市场占有率。为实现公司战略及保持现有竞争力,本激励计划公司层面的业绩考核指标为主营业务拓展趋势、衡量公司经营效益及成长性有效性指标。根据本激励计划业绩指标的设定,公司 2020—2024 年主营业务收入分别较 2019 年增长 30%、60%、90%、120%。公司在综合考虑宏观经济环境、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规划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。本计划设定的业绩考核指标具有一定的挑战性,有助于提升公司竞争力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绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上,公司本次激励计划考核体系具有科学性、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、公司向授予权益及激励对象归属的程序

(一)本激励计划的实施程序

1.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.董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时,关联董事应当回避表决。

3.独立董事和监事会应当就本激励计划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明确意见。
4.公司向聘请的律师就本激励计划的可行性、授予价格定价合理性、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专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5.董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。
6.公司在股东大会审议本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7.公司在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期为 10 天。监事会将就激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前 5 日披露董事会关于激励对象名单审核及公示情况的说明。

8.公司股东大会在本激励计划及相关议案进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划及相关议案是否有利于股东征集委托投票权、股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案、关联股东应当回避表决。

9.公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划,以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

10.本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司董事会会根据股东大会授权,向激励对象授予权益,并自授予之日起 60 日内向激励对象授予权益并公告。董事会根据股东大会的授权办理具有法律效力的限制性股票归属、登记等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1.自公司向股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内,公司召开董事会对激励对象进行授予。

2.公司在向激励对象授予权益前,董事会应当就本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。律师事务所应当就激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授予权益与本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)、律师事务所等,独立财务顾问应当及时发表明确意见。

3.公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》,约定双方的权利与义务。
4.公司根据激励对象签署授予及认购限制股票授予计划管理名册、记载激励对象姓名、授予数量、授予日期、《限制性股票授予协议书》编号等信息。

5.股权激励计划授予权益,授予日应在授予日(限制性股票授予计划)前授予限制性股票并公告完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未实施的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

6.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 个月未明确授予对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序
1.公司在授予限制性股票后,董事会应当就本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归属的条件是否成就出具法律意见。

2.对于满足归属条件的激励对象,需将认购限制性股票的金额按照公司要求缴付至公司指定账户,并经注册会计师验证确认,逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一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。对于未满足条件的激励对象,当批对应的限制性股票取消归属,并作废失效。公司于当日及时披露相关实施情况的公告。

3.激励对象对可已归属的限制性股票进行转让,但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。
4.权益数量及权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法
若发生增发、回购事项,则公司应相应调整限制性股票归属登记前,公司资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票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、股票拆细
 $Q=Q_0 \times (1+n)$

其中:Q 为调整后的限制性股票数量;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的数量(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q 为调整前的限制性股票数量。

2.配股

$Q=Q_0 \times P_0 \times (1+n) / (P_0 + P_1 \times n)$

其中:Q 为调整后的限制性股票数量;P 为股权激励登记日当日收盘价;P₁ 为配股价格;n 为配股的比例(即配股的股数与配股前股份总数股本的比例);P 为调整后的限制性股票数量。

3.缩股

$Q=Q_0 \times n$

其中:Q 为调整后的限制性股票数量;n 为缩股比例(即 1 股公司股票缩为 n 股股票);Q 为调整前的限制性股票数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。
(二)限制性股票价格的调整方法
若在发生增发、回购事项,则公司应相应调整限制性股票归属登记前,公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票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、股票拆细
 $P=P_0 \div (1+n)$

其中:P 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、股票拆细的数量;P 为调整后的授予价格。

2.配股

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

其中:P 为调整前的授予价格;P₁ 为股权激励登记日当日收盘价;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总数股本的比例);P 为调整后的授予价格。

3.缩股

$P=P_0 \div n$

其中:P 为调整前的授予价格;n 为每股缩股比例;P 为调整后的授予价格。

4.派息

$P=P_0 - V$

其中:P 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。

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)本激励计划的调整程序
公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划列明的原则调整限制性股票数量及归属条件。董事会根据上述原则调整限制性股票授予数量及授予价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定向公司董事会出具专业意见。

除因发生法律法规规定的情形外,激励对象获授权益价格和授予价格的,除董事会审议通过外,还必须提交股东大会审议通过。