

证券代码:688314 证券简称:康拓医疗 公告编号:2025-019

西安康拓医疗技术股份有限公司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:限制性股票(第二类限制性股票)
- 股份来源:西安康拓医疗技术股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)向激励对象定向发行的公司A股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的股票总数:(西安康拓医疗技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案))(以下简称“本激励计划”或“计划”)拟授予的限制性股票数量162.50万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额8,123.92万股的2.00%,其中首次授予130.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额8,123.92万股的1.60%;占本激励计划权益总额的80.00%;预留32.5万股,约占本激励计划权益总额的20.00%。

一、本激励计划的目的

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、公司利益和核心团队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“《自律监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《西安康拓医疗技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

二、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票),涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

三、股权激励计划授予的权益数量

本激励计划授予的限制性股票数量162.50万股,约占本激励计划草案公告时股本总额8,123.92万股的2.00%。其中首次授予130.00万股,约占本激励计划草案公告时股本总额8,123.92万股的1.60%;占本激励计划权益总额的80.00%;预留32.5万股,约占本激励计划权益总额的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草案公告时公司股本总额的20%。本激励计划任一激励对象的获授权益数量未超过本激励计划获授权益总量的1%。

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成登记前,公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应当相应调整限制性股票的授予归属数量。

四、股权激励的确定依据、范围和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(以下简称“相关法律法规”)的相关规定,结合公司实际情况确定。

2.激励对象确定的职务依据

本激励计划及的首次授予激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、管理骨干及核心业务人员(不包括独立董事、监事)。符合本激励计划激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司薪酬与考核委员会备案确定。

(二)激励对象的范围

1.本激励计划首次授予激励对象总人数不超过55人,约占公司截至2024年底员工总数311人的17.68%。具体包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、管理骨干及核心业务人员。本激励计划激励对象不包括其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女,本计划激励对象亦不包括独立董事、监事。

以上激励对象中,公司董事和高级管理人员必须经股东大会(或股东会,下同)选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时对本激励计划规定的考核期和对公司存在在职聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象在本激励计划股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、薪酬与考核委员会审核确定,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预留授予相关情况。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留限制性股票的激励对象确定标准参照首次授予的标准确定。

2.激励对象不存在不得成为激励对象的不当人选;

(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。

3.在股权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。

(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:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告时公司总股本的比例			
一、董事、高级管理人员、核心技术人员									
1	尚玮玮	中国	副总经理	7.00	4.31%	0.09%			
2	赵若愚	中国	董事、副总经理	6.00	3.69%	0.07%			
3	吴优	中国	董事、副总经理	6.00	3.69%	0.07%			
4	李放	中国	副总经理	6.00	3.69%	0.07%			
5	沈欣	中国	董事会秘书	4.00	2.46%	0.05%			
6	周文	中国	财务总监	3.00	1.85%	0.04%			
7	金晓亮	中国	核心技术人员	2.00	1.23%	0.02%			
小计							34.00	20.92%	0.42%
二、其他激励对象									
管理骨干、核心业务人员(48人)			96.00	59.08%	1.18%				
合计			130.00	80.00%	1.60%				

注:1、上述任一激励对象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股权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.在限制性股票授予前,如发生激励对象离职、个人原因自愿放弃获授限制性股票等特殊情形,由董事会根据股东大会的授权进行相应调整,将尚未实际授予的限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配。

3.本激励计划激励对象不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女,本计划激励对象亦不包括独立董事、监事。

4.上述中数值若出现总数与各项数值之和及数不尽,均为四舍五入原因所致。

(四)激励对象的姓名

1.本激励计划经董事会、薪酬与考核委员会审议通过后,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天。

2.公司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股权激励计划前披露薪酬与考核委员会对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亦应经公司薪酬与考核委员会备案。

(五)在本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。

五、本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董事会审议通过并由董事会确定后,授予日必须为交易日。

(三)本激励计划的归属日期

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期归属,归属日必须为交易日,但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和半年度报告公告日期的,自原计划公告前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或者进入决策程序之日,至依法披露之后日内;
- (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。如相关法律法规、部门规章对不得归属期间另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属条件具体如下:

归属安排	归属期间	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个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日至相应授予之日起24个月后的首个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日至相应授予之日起36个月后的首个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自相应授予之日起36个月后的首个交易日至相应授予之日起48个月后的首个交易日止	40%

若预留部分在2025年第三季度报告披露前授予完成,则预留部分的归属期限和归属安排与首次授予部分一致;若预留部分在2025年第三季度报告披露后授予完成,则预留部分的归属期限和归属安排具体如下:

归属安排	归属期间	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个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月后的首个交易日止	50%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月后的首个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该部分限制性股票,不得归属,作废失效。

(四)本激励计划的禁售规定
禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其出售限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授归属期(不置禁售期),激励对象为公司董事、高级管理人员,限售期限按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律法规及《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》和《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励、董事、高级管理人员减持规定》等相关法规、法律、法规和规范性文件(以下简称“法律法规”)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,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,本公司董事会将其追回其所得收益。

(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》和《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励、董事、高级管理人员减持规定》等相关法规、法律、法规和规范性文件(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)首次授予部分限制性股票的授予价格
首次授予限制性股票的授予价格不低于每股14.68元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股14.68元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

(二)首次授予部分限制性股票的定价确定方法
首次授予限制性股票不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)127.31元/股的50%,为13.66元/股;

(2)本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)26.91元/股的50%,为13.46元/股;

(3)本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)29.26元/股的50%,为14.63元/股;

(4)本激励计划公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)29.33元/股的50%,为14.67元/股。

(三)预留部分限制性股票的授予价格的确定方法
预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致,为14.68元/股。

预留部分限制性股票在授予前召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

七、限制性股票的授予与归属条件
(一)限制性股票授予条件
同时满足下列授予条件时,公司应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。

(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1条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划规定已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;若公司发生上述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1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.激励对象归属权益的分期要求
激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,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
本次激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,对营业收入增长率(A)、净利润增长率(B)进行业绩考核并加权归集,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划首次授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	年度营业收入增长率(A) (以2024年营业收入为基数)		年度净利润增长率(B) (以2024年净利润为基数)	
		目标值(Am)	触发值(Aa)	目标值(Ba)	触发值(Ba)
首次授予的限制性股票第一个归属期	2025	24.0%	16.8%	15.0%	10.5%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2026	56.0%	39.2%	35.0%	24.5%
首次授予的限制性股票第三个归属期	2027	100.0%	70.0%	60.0%	42.0%

注:1、上述“净利润”指经审计的公司合并报表中归属于上市公司股东的净利润,并以剔除本次及后续全部有效期内股权激励及员工薪酬计划(若适用)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据;下同。

2、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表营业收入,下同。

3.限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺,下同。

若预留部分在2025年第三季度报告披露前授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。

若预留部分在2025年第三季度报告披露后授予,则预留部分考核年度为2026-2027年两个会计年度,每个会计年度考核一次,对营业收入增长率(A)或净利润增长率(B)进行业绩考核并计算归属比例,本激励计划预留授予各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	年度营业收入增长率(A) (以2024年营业收入为基数)	年度净利润增长率(B) (以2024年净利润为基数)		
预留授予的限制性股票第一个归属期	2026	56.0%	39.2%	35.0%	24.5%
预留授予的限制性股票第二个归属期	2027	100.0%	70.0%	60.0%	42.0%

公司层面按照以上业绩考核目标,对各考核年度营业收入增长率(A)或净利润增长率(B)进行考核。各归属期公司层面归属比例与对应考核年度业绩考核完成度相挂钩,公司层面归属比例(X)确定方法如下:

考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例(X)
营业收入增长率(A)	A≥Am	X1=100%
	A<Am	X1=0%

净利润增长率(B)	B≥Bm	X2=85%+(B-Bm)/(Bm-B)*15%
	B<Bm	X2=0%

公司层面归属比例(X)取X1和X2的高值,计算结果四舍五入且不保留小数点。

若公司某一考核年度营业收入增长率、净利润增长率均未满足上述业绩考核条件的,则所有激励对象未归属当期归属的限制性股票均不得归属,且当期激励对象当期归属的限制性股票作废失效。

5.激励对象归属权益的分期要求
按照公司股权激励计划以及公司绩效考核管理办法,公司对激励对象授予个人细化绩效考核指标,并签署激励对象签署《限制性股票授予协议书》,根据各考核年度激励对象考核完成情况,确定其当期个人层面归属比例。

6.激励对象归属权益的分期要求
若公司层面业绩考核达标(当期考核年度营业收入增长率或净利润增长率至少满足考核要求),激励对象应当当期归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例(X)个人层面归属比例。

若公司层面业绩考核未达标(当期考核年度营业收入增长率或净利润增长率至少满足考核要求),可顺延至以后年度。

归属期内,公司根据实际情况在规定的期间内择机为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记手续。若公司发生股权激励经济因素、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及股东大会审议通过,可决定对激励计划归属的尚未归属的一次性大批次的限制性股票取消归属并终止本激励计划。

(三)考核指标的客观性和合理性说明
本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,符合《上市公司股权激励管理办法》等有关法规。公司层面业绩考核指标为营业收入增长率或净利润增长率,该指标均为公司核心财务指标,营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、反映企业经营业务运作趋势的重要标志,净利润增长率是反映盈利能力、成长性的有效指标;公司层面的业绩考核指标与股东利益息息相关,且目前考核指标以及未来发展规划等指标客观、指向明确合理、科学、有助于激励员工的工作积极性,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严谨的绩效评价体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为合理的综合评价,公司将根据激励对象考核结果,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作用,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)限制性股票授予计划生效程序
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,并提交董事会审议。

2.公司董事会应当依法对激励计划作出决议。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.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。公司将聘请独立财务顾问,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股东利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.公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司证券的情况进行自查。

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前,通过公开网站公开披露除本办法外公司公示激励对象姓名和职务(公示期不少于10天)。薪酬与考核委员会应对股权激励对象进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划5日前披露薪酬与考核委员会审核名单及公示情况的说明。

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,单独计并披露除公司董事、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激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本激励计划的授予条件时,公司在规定期限内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权,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.公司董事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》,以约定双方的权利和义务关系。

2.公司在向激励对象授予权益时,董事会应当就股权激励计划中规定的激励对象获授权益的条件是否达成进行审议并公示。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并履行公示。薪酬与考核委员会应当对激励对象授予权益的条件是否达成进行审议并公示,并将审议结果出具法律意见书。独立财务顾问应当对激励对象获授权益的条件是否达成出具意见。

3.公司薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予对象是否满足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应符合股权激励计划安排并在当时,薪酬与考核委员会(当激励对象发生变动时),律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5.股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得出限制股权激励的期间不计算在60日内)。

预留权益的授予对象应当在本激励计划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,就股权激励计划规定的激励对象归属条件是否成就进行审议,薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见,律师事务所、独立财务顾问应当向激励对象行使权益的条件是否成就出具相关意见。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,当次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及披露薪酬委员会决议公告、同时公告薪酬与考核委员会、律师事务所意见、独立财务顾问意见及相关实施情况报告。

2.公司统一办理限制性股票的归属事宜前,应当向上海证券交易所提出申请,经上海证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理归属登记手续。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序
(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,应对限制性股票的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、股份拆细比例(每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q₀为调整前的限制性股票授予归属数量。

2.配股
 $Q=Q_0 \times P_1 / (P_1 + P_2) \times (1+n)$

其中:Q为调整后的限制性股票授予归属数量;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
 $Q=Q_0 \times n$

其中:Q为调整后的限制性股票授予归属数量;n为缩股比例;P为调整后的授予价格。

4.派息、增发
公司在发生派息、增发股票的情况下,限制性股票的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: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、股票拆细的比率;P为调整后的授予价格。

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

其中:Q₀为调整前的限制性股票授予归属数量;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
 $P=P_0 \times n$

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)限制性股票归属调整的程序
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(当上述情形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,还必须经公司董事会股东大会审议)。公司应聘请律师事务所对上述调整是否符合《管理办法》(以下简称“《管理办法》”)和公司股权激励计划的规定和公司律师专业意见。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,同时公告律师事务所意见。

十、会计处理方式与业绩考核要求
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,根据最新取得的归属人数变动,业绩考核完成情况等信息,就未达到可行权条件的限制性股票数量,按照最新取得的归属人数比例,将当期应确认的服务计入相关成本费用和资本公积。

(一)限制性股票的公允价值及确定方法
根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定,公司选择Black-Scholes模型来计算第二类限制性股票的公允价值,并于2025年4月28日使用该模型对首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行测算。具体参数选取如下: