

证券代码:688669 证券简称:聚石化学 公告编号:2025-005

广东聚石化学股份有限公司2025年股票期权激励计划(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。

重要内容提示:
●股权激励方式:股票期权
●股权激励来源: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标的股票数量
广东聚石化学股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟向激励对象授予不超过600.00万份的股票期权,约占本激励计划草案公告时公司股票总额的4.95%。其中,首次授予不超过480.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股票总额的3.96%;占拟授予权益总额的80.00%;预留授予不超过120.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股票总额的0.99%,占拟授予权益总额的20.00%。

一、股权激励的目的
为了进一步建立、健全广东聚石化学股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)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,使各方共同关注和推动公司的长远发展,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》”)和《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《公司章程》的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,公司目前正在实施2022年限制性股票激励计划,尚有105.46万股已授予尚未归属的限制性股票。本激励计划与2022年限制性股票激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票的来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

(二)标的股票来源

本激励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股普通股股票。

三、股权激励拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权总量不超过600.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股票总额12,133.33万股的4.95%。其中,首次授予不超过480.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股票总额12,133.33万股的3.96%,占拟授予权益总额的80.00%;预留授予不超过120.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股票总额12,133.33万股的0.99%,占拟授予权益总额的20.00%。

截至本激励计划公告时,公司2022年限制性股票激励计划尚在有效期内,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票总额的20.00%。在本激励计划中任何一项股权激励计划全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票,累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股票总额的1.00%。

在本激励计划公告日至本激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股或派息等事宜,股票期权数量将根据本激励计划的约定予以相应的调整。

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在本公司(含子公司,下同)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。本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司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。符合本激励计划的激励对象必须在公告日在公司薪酬委员会备案名单,并经公司董事会审核通过。

(二)激励对象的范围

1.本激励计划首次授予的激励对象总人数共计25人,包括董事、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,占截至2024年12月31日公司员工全部职工人数的1.15%。

上述激励对象为公司管理人员、核心技术人员及对公司发展具有重要意义的人员,相关人员具有丰富的管理经验,对公司未来的技术创新、未来发展战略的实施具有关键推动作用,其成为公司本次股权激励计划的激励对象,授予其股票期权与所任职务、岗位重要性相匹配。

上述激励对象包含1名中国台湾籍员工,公司将将其纳入本激励计划的原因在于:纳入激励对象的中国台湾籍员工位于公司关键岗位,是对公司未来经营和发展起到重要作用的人员,通过本激励计划将更加促进这些核心技术人员队伍的建设和激励,从而有助于公司的长远发展。

所有激励对象必须在公告日在公司授予股票期权的激励对象考核期与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

2.预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后,于2025年第三季度报告披露前确定,激励对象经董事会提出、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披露股权激励相关公告。预留未明确激励对象的,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)激励对象获授的股票期权的分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	姓名	职务	国籍	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司股票总额的占比
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	魏强	董事、总经理、核心技术人员	中国	30	5.00%	0.25%
2	郑雅娟	董事、副总经理	中国	30	5.00%	0.25%
3	刘江	董事、财务总监	中国	20	3.33%	0.16%
4	陈宇华	高级管理人员、核心技术人员	中国	20	3.33%	0.16%
5	李秀芳	核心技术人员	中国	30	5.00%	0.25%
6	熊哲	核心技术人员	中国	30	5.00%	0.25%
7	魏朝利	核心技术人员	中国	18	3.00%	0.08%
	合计			170	28.33%	1.46%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(8人)				30	5.00%	2.50%
首次授予部分合计(共计25人)				480	80.00%	3.96%
三、预留部分				120	20.00%	0.99%
合计				600	100.00%	4.95%

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,累计不超过公司股票总额的1%;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不超过股权激励计划提交股东大会时公司股票总额的20%。

2.本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司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.上述激励对象包含1名中国台湾籍员工,如下:

序号	姓名	国籍
1	李秀芳	中国台湾

在股票期权授予前,激励对象离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作相应调整,可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配或调减或调增预留部分,但调整后仍有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不超过公司总股本的1%。

5.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,于2025年第三季度报告披露前确定,经董事会提出、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披露股权激励相关公告。

(四)激励对象核实

- 1.本激励计划经公司董事会审议通过后,公司将将在内部公示激励对象的姓名和职务类别,公示期不少于10天。
- 2.公司将监事会对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司董事会审议本激励计划5日后披露董事会对激励对象名单审核及公示情况的说明,经公司董事会审核的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

五、股权激励计划的相关时间安排

1.本激励计划的有效期
本激励计划有效期自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过48个月。

2.本激励计划的授权日
授权将在本激励计划经股东大会审议通过后由董事会确定,授权日为授予交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予股票期权并完成登记,公告等相关程序;公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效,根据相关法律法规的规定上市公司不得将激励计划的期间不计算在60日内,预留部分须在股权激励计划经股东大会审议通过,于2025年第三季度报告披露前提出,超期未授出的股票期权失效。

3.本激励计划的等待期
股票期权自相应授权之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权采用不同的等待期,均自相应授权日起计算。本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自授权日起12个月、24个月,预留授予的股票期权等待期分别为自预留授予日起12个月、24个月,等待期内,激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让,用于担保或偿还债务。

4.本激励计划的可行权日
本激励计划的等待期届满之后,激励对象获授的股票期权进入可行权期。在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权,可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:
(1)公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,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进入决策程序之日,至依法披露之日内;
(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“为公司”为公司依据《上市规则》的有关规定应当披露的交易或其他重大事项,如相关法律、法规、部门规章对不得行权的期间另有规定或发生变更的,以相关规定为准。

六、本激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权及各期行权时间安排如下表所示:

行权批次	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权批次	行权期间	行权比例
预留授予第一个行权期	自预留授权日起12个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第二个行权期	自预留授权日起24个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上约定期限内行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后,公司将按照激励计划满足行权条件的股票期权授予事宜。

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股或派息等事宜增加的权益同时受行权条件约束,且行权之前不得转让,用于担保或偿还债务等,若届时激励对象不得行权的,则因此原因获得的权益同样不得行权。

6.本激励计划锁定期
禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其他限制的时间段。本次股票期权激励计划的获授股票期权行权后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售期限按照《公司法》《证券法》《上市公司证券发行管理办法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所上市公司证券发行管理办法》第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持规定》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行,具体如下:
(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,公司董事将收回其全部收益。若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变更,则按照变更后的规定处理上述情形。

(3)在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司证券发行管理办法》第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关限制发生了变化,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。

七、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1.股票期权的行权价格
本激励计划授予(含预留授予)股票期权的行权价格为14.95元/份,即满足行权条件后,激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期间内以每份14.95元的价格购买1股公司股票的权利。

2.首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额,且原则上不得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)为每股14.4171元。
- (2)交易日期公告前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)为每股14.9482元。

3.预留授予部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划预留授予部分股票期权的行权价格与首次授予部分一致,即每股14.95元。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

4.定价依据及合理性说明
公司本次股票期权的行权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制定,体现了公司实际激励需求,另外,随着行业及人才竞争的加剧,公司人才成本随之增加,需要有长期的激励政策配合,实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价,以上设置有助于提升公司价值,更好地保障股东权益,符合公司一贯坚持的激励与约束对等的原则。

七、股票期权的授予与行权条件

(一)股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不得向激励对象授予股票期权。

- 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)股票期权的行权条件
行权期内,必须同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

- 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款规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。某一激励对象发生上述第2款规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3.激励对象公司层面的业绩考核要求
本激励计划的考核年度为2025年—2026年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标(Am)
第一个行权期	2025年	2025年净利润较2024年增加5,000万元
第二个行权期	2026年	2026年净利润较2025年增加15,000万元

按照以上业绩目标,各期行权比例与考核期考核指标完成情况挂钩,具体挂钩方式如下:

考核指标	考核指标完成情况		公司层面行权比例(X)
	Am	Am*90%<A<Am	
净利润(A)	A≥Am	A≥90%A-C	X=100% X=80%
	A<Am	A<90%A-C	X=0%

注:1.上述“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润;

2.上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩承诺和业绩保证。

股票期权行权条件达成,则激励对象可按照本激励计划的有关规定行权;公司无法满足行权条件的激励对象可行权事宜,公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

4.个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面行权比例如下:

考核等级	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下,激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。对应当期未能行权的股票期权,由公司注销。

激励对象当期计划可行权的股票期权若因考核原因不能行权或不能完全行权的,由公司注销,不可递延至下一年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股票期权激励计划的考核指标设定符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司层面业绩考核指标为净利润、净利润增长率为衡量企业盈利能力的重要指标,旨在反映企业经营活动和盈利能力,是企业成长性的最终体现。
公司主营化工新材料,行业竞争激烈,产品价格受原材料波动和市场需求影响显著,2024年,受外部宏观经济影响和行业竞争加剧,市场需求疲软,公司整体毛利率下滑,公司本次激励计划设置净利润作为考核指标,能够准确反映公司的盈利能力及成长性,真实反映公司未来增长潜力与发展水平以及为股东带来回报的能力。公司层面考核指标与公司在面对行业竞争时能够稳健发展、吸引和留住优秀人才,对于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,为股东带来更高效、更持久的回报,公司所设定的考核目标科学、合理,充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划的有机结合。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核要求,能够对激励对象的工作绩效作出较为全面的综合评价,公司将根据激励对象年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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、本激励计划的实施程序

(一)本激励计划的生效程序

- 1.公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要,并提交董事会审议。
- 2.公司董事会审议通过后,公司董事会应依法作出决议,董事会审议通过本激励计划,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,负责实施股权激励计划的授予、行权及注销等工作。

3.监事会应当对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。公司将聘请的律师事务所对本激励计划的出具法律意见书。

4.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和职务(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日披露监事会关于激励名单审核意见及公示情况的说明。

5.公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为,知悉内幕信息而买卖本公司股票的,或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,均不得成为激励对象,但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

6.本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会应在对本次激励计划进行投票表决时,独立计票并就本次激励计划向所有持有该股票委托投票人。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(含)以上通过,并经统计并由披露激励计划草案、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。

7.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,公司在规定期限内向激励对象授予股票,经股东大会授权后,董事会负责实施股权激励计划的授予、行权和注销等事宜。

(二)本激励计划相关权益的授予程序

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定后,公司与激励对象签署《聚石化学2025年股票期权激励计划股票期权授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2.公司向激励对象授予权益前,董事会应当就股权激励计划授予的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告,预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议披露,监事会应随时发表明确意见,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.公司监事会应当对股票期权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应与股权激励计划的安排存在差异时,监事会(当激励对象发生变动时)、律师事务所、独立财务顾问(如有)应当同时发表明确意见。

5.本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内向激励对象进行首次授予,并完成登记、公告等相关程序;若公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效,自公告之日起3个月内不得再次授予股票期权计划,预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后,于2025年第三季度报告披露前提出,超期未授出的股票期权失效。

6.公司授予股票期权时,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登记结算事宜。

九、股权激励数量的调整方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法
在本激励计划公告日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权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为调整后的股票期权数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q₀为调整前的股票期权数量。

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

其中:Q为调整后的股票期权数量;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公司总股本的比例);Q₀为调整前的股票期权数量。

3.缩股

$Q=Q_0 \times n$
其中:Q为调整后的股票期权数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q₀为调整前的股票期权数量。

4.派息、增发
公司在发生派息、增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

(二)股票期权行权价格的调整方法
在本激励计划公告日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项,应对股票期权的行权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为调整前的股票期权行权价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例;P为调整后的股票期权行权价格。

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

其中:P₀为调整前的股票期权行权价格;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公司总股本的比例);P为调整后的股票期权行权价格。

3.缩股
 $P=P_0$

其中:P₀为调整前的股票期权行权价格;V为每股的派息额;P为调整后的股票期权行权价格,经派息调整后,P仍大于1。

5.增发
公司发生增发新股调整时,股票期权的行权价格不做调整。

(三)股票期权数量的调整程序
经股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格,当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案,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