

(上接B32版)

- ③最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- ④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；
- ⑤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；
- ⑥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；
- ⑦法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- ⑧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权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第一类限制性股票不得归属,并作废失效。

(3)公司层面的业绩考核要求

本激励计划在2024年-2025年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度归属条件之一。本激励计划授予的第一类限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

解锁限售期	对应考核年度	目标值 (营业收入增长率目标值A ₁ , 净利润增长率目标值B ₁)	解锁值 (营业收入增长率解锁值A ₂ , 净利润增长率解锁值B ₂)
第一个解锁期	2024年	下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于30%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于20%。	下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于15%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于10%。
		下列考核目标达成其一即可: 1.以2024年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于30%; 2.以2024年净利润为基础,2025年净利润同比增长率不低于20%。	下列考核目标达成其一即可: 1.以2024年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于15%; 2.以2024年净利润为基础,2025年净利润同比增长率不低于10%。
		下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于30%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于20%。	下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于15%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于10%。

考核指标	A ₁ 和B ₁ 达成 A ₂ 和B ₂ 达成	公司层面解锁比例(X)
营业收入增长率(A ₁) 或净利润增长率(B ₁)	同时满足下列两个条件: (1)A ₁ 和A ₂ 达成 (2)A ₁ 和B ₂ 达成 (3)A ₂ 和B ₁ 达成 (4)A ₂ 和B ₂ 达成	X=Max[80%+(A ₁ -A ₂)/(A ₁ -A ₂)×20%,80%+(B ₁ -B ₂)/(B ₁ -B ₂)×20%]

- 注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;
2、上述“净利润”指经审计归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其它员工激励计划的费用支付费用和各项变更、后续并表影响的数据值为计算依据。
解锁限售期内,公司为满足归属条件的激励对象办理解锁事宜。若各解锁限售期内,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归属的第一类限制性股票均不得归属,并由公司进行回购注销。

(4)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。激励对象个人绩效考核结果分为A++、A+、A、A-、N五个等级,个人层面归属比例按如下表考核结果确定:

年度绩效考核	A++	A+	A	A-	N
个人层面归属比例(Y)	100%		60%	0	

依据公司内部管理制度确定的企业合伙人:

年度绩效考核	A++	A+	A	A-	N
个人层面归属比例(Y)	100%		60%	0	

在公司业绩目标达成的前提下,当年实际归属的第一类限制性股票数量=个人当年计划归属的第一类限制性股票数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的第一类限制性股票,由公司予以回购注销。

本激励计划具体内容还依据《普源精电科技股份有限公司2024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)第二类限制性股票的授予与归属条件**1. 第二类限制性股票的授予条件**

只有在同时满足下列条件时,公司方可向激励对象授予第二类限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成,则不得向激励对象授予第二类限制性股票。

(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法律法规规定不得进行股权激励;
- 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;
- 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。

2. 第二类限制性股票的归属条件

归属期内同时满足下列条件时,激励对象获授的第二类限制性股票方可归属:

(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法律法规规定不得进行股权激励;
- 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;
- 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。

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权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属,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第二类限制性股票,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2024年-2025年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度归属条件之一。本激励计划授予的第二类限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	目标值 (营业收入增长率目标值A ₁ , 净利润增长率目标值B ₁)	解锁值 (营业收入增长率解锁值A ₂ , 净利润增长率解锁值B ₂)
第一个归属期	2024年	下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于30%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于20%。	下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于15%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于10%。
		下列考核目标达成其一即可: 1.以2024年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于30%; 2.以2024年净利润为基础,2025年净利润同比增长率不低于20%。	下列考核目标达成其一即可: 1.以2024年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于15%; 2.以2024年净利润为基础,2025年净利润同比增长率不低于10%。
		下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于30%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于20%。	下列考核目标达成其一即可: 1.以2023年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于15%; 2.以2023年净利润为基础,2024年净利润同比增长率不低于10%。

考核指标	A ₁ 和B ₁ 达成 A ₂ 和B ₂ 达成	公司层面解锁比例(X)
营业收入增长率(A ₁) 或净利润增长率(B ₁)	同时满足下列两个条件: (1)A ₁ 和A ₂ 达成 (2)A ₁ 和B ₂ 达成 (3)A ₂ 和B ₁ 达成 (4)A ₂ 和B ₂ 达成	X=Max[80%+(A ₁ -A ₂)/(A ₁ -A ₂)×20%,80%+(B ₁ -B ₂)/(B ₁ -B ₂)×20%]

- 注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;
2、上述“净利润”指经审计归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其它员工激励计划的费用支付费用和各项变更、后续并表影响的数据值为计算依据。
归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。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第二类限制性股票全部不得归属,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。激励对象个人绩效考核结果分为A++、A+、A、A-、N五个等级,个人层面归属比例按如下表考核结果确定:

年度绩效考核	A++	A+	A	A-	N
个人层面归属比例(Y)	100%		60%	0	

依据公司内部管理制度确定的企业合伙人:

年度绩效考核	A++	A+	A	A-	N
个人层面归属比例(Y)	100%		60%	0	

在公司业绩目标达成的前提下,当年实际归属的第一类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的第二类限制性股票,由公司作废失效。

本激励计划具体内容还依据《普源精电科技股份有限公司2024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。

(三)业绩考核指标设定科学性、合理性说明

普源精电是一家全球性的电子测量仪器公司,专注于通用电子测量的前沿技术与突破,以“成就科技探索,助力客户成功”为使命,聚焦极致价值潜能与最具前景的优秀人才,为智慧世界和科技创新提供全面测量产品及解决方案。公司持续坚持原始技术创新,自主研发关键技术,通过“RIGOL”品牌创新全球逾90个国家及地区的客户测试测量应用,在数字示波器,音频仪器,波形发生器,电源及电子负载、万用表及数据收集等通用电子测量仪器产品方面持续创新,并集成升级,模块化和系统化多层次决策方案,助力通信、新能源、半导体、教育科研及系统集成等广泛客户解决测试测量复杂挑战,实现科技探索的无限可能。

本激励计划考核指标,经理目标并保持一致,通过激励计划充分调动归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其它员工激励计划的费用支付以及商誉、后续并表影响的数据和经审计的上市公司营业收入作为公司层面业绩考核指标。上述指标能够直接反映公司及主营业务的盈利能力,以及公司经营情况和市场价值的成长性。

本激励计划的业绩指标设定是结合公司现状,未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑制定,设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性,该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性,另一方面,能使公司未来发展策略方向,稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确并且全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度业绩考核结果实施考核,确保激励对象个人业绩达标与激励获得权益的条件。

综上,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,能够保障本激励计划的考核目的。

八、公司授予权益、激励对象解除限售及归属的程序**(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.监事会应当对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。公司聘请的律师事务所对本激励计划的合法性出具法律意见书。
- 5.董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要,监事会决议。

- 6.公司在内幕信息知情人对本激励计划草案公告后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,通过公司网站或其他方式途径,在公司公告本激励对象姓名及职务,公示期不少于10天,监事将对激励对象名单进行审核,充分公示异议信息。公司在股东大会审议本激励计划前5日披露激励对象名单及公示情况的说明。

- 8.公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行表决时,独立董事应当对本激励计划及相关议案向所有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,内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告,法律法规要求。

- 10.本激励计划经股东大会审议通过后,公司董事会根据股东大会授权,由公司人力资源部负责通过本激励计划之日起60日内完成权益授予事项,从条件成就后起算归属权益并完成公告、登记等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具有具体条件的限制性股票的授予、解除限售事宜,登记、回购注销等事项。

(二) 限制性股票的授予程序

- 1.自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司人力资源部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。薪酬委员会、监事会应当发表明确意见,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。公司监事会应当对限制性股票授予在激励对象名单进行审核并发表意见。
- 3.公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,薪酬委员会、监事会应当对激励对象发生变化的时,律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。
- 4.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。
- 5.公司于授予日向激励对象发出《限制性股票授予通知书》。
- 6.在公司授予权益时,激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并注销账户内相应缴款人,逾期未缴付资金为激励对象放弃认购的限制性股票。
- 7.公司根据激励对象签署协议及认购限制限制性股票计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日、激励金额、(限制性股票授予协议书)编号等内容。
- 8.激励对象认购经股东大会审议通过后,公司应当在60日内完成有获权益条件的,从条件成就后起算授予

激励对象限制性股票并完成公告、登记等相关程序。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理由,并公告停止实施本激励计划,自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在60日内)。

(三) 第一类限制性股票的解锁程序

- 1.在解除限售前,公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审核,薪酬委员会、监事会应当发表明确意见,律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。

- 2.对于满足解除限售条件的激励对象,由公司统一向证券交易所提出解除限售申请,经证券交易所确认后,公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。对于未满足解除限售条件的激励对象,由公司回购并注销其持有的该解除限售部分所对应的第一类限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

- 3.激励对象对已解除限售的第一类限制性股票进行转让,但公司董事会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。

(四) 第二类限制性股票的归属程序

- 1.在归属前,公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审核并公告,薪酬委员会、监事会应当发表明确意见。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,需认购第二类限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并注销账户内相应缴款人,逾期未缴付资金的激励对象视为放弃认购该部分第二类限制性股票,公司统一向证券交易所提出回购申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份回购并注销事宜。未满足归属条件的激励对象,当批次对应的第二类限制性股票不得归属,并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

- 3.激励对象对已归属的第二类限制性股票进行转让,但公司董事会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。

九、收益分配和调整的程序

- (一) 第一类限制性股票归属的调整方法和程序
1. 第一类限制性股票归属的调整方法
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第一类限制性股票完成授予登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项,应对第一类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为调整后的第一类限制性股票数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q₀为调整前的第一类限制性股票数量。
- (2)缩股
 $Q=Q_0 \times m$
- 其中:Q为调整后的第一类限制性股票数量;m为缩股比例(即1股普通股股票缩为n股股票);Q₀为调整前的第一类限制性股票数量。

(3) 配股

- $Q=Q_0 \times [1+(n_1/P_1)+(P_2/P_0)]$
- 其中:Q为调整后的第一类限制性股票数量;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);P₀为调整前的第一类限制性股票数量。

(4) 增发

- 若公司在增发新股的情况下,第一类限制性股票的授予数量不作调整。
- 第一类限制性股票激励计划的调整方法和程序
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第一类限制性股票完成授予登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对第一类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、股票拆细
 $P_0=P_0 \times (1+n)$

- 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(即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量);P为调整后的授予价格。
- (2)缩股
 $P_0=P_0 \times m$
- 其中:P₀为调整前的授予价格;m为缩股比例(即1股普通股股票缩为n股股票);P为调整后的授予价格。

(3) 配股

- $P_0=P_0 \times [1+(P_1/P_2)+(P_3/P_1)+(1+n)]$
- 其中:P₀为调整前的授予价格;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁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为调整后的授予价格。

(4) 派息**P₀=P₀-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仍须大于公司股票票面价值。

(5) 增发

- 若公司在增发新股的情况下,第一类限制性股票的授予价格不作调整。
- 第一类限制性股票激励计划的调整的程序
若在大股东授权公司董事会依据本激励计划列明的原因调整第一类限制性股票数量和授予价格,董事会根据上述规定调整第一类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。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

- (二) 第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序
1. 第二类限制性股票激励计划的调整方法
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对第二类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为调整后的第二类限制性股票数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q₀为调整前的第二类限制性股票数量。
- (2)缩股
 $Q=Q_0 \times m$
- 其中:Q为调整后的第二类限制性股票数量;m为缩股比例(即1股普通股股票缩为n股股票);Q₀为调整前的第二类限制性股票数量。

(3) 配股

- $Q=Q_0 \times [1+(n_1/P_1)+(P_2/P_0)]$
- 其中:Q为调整后的第二类限制性股票数量;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);P₀为调整前的第二类限制性股票数量。

(4) 派息**P₀=P₀-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仍须大于公司股票票面价值。

(5) 增发

- 若公司在增发新股的情况下,第二类限制性股票的授予价格不作调整。
- 第二类限制性股票激励计划的调整的程序
若在大股东授权公司董事会依据本激励计划列明的原因调整第二类限制性股票数量和授予价格,董事会根据上述规定调整第二类限制性股票授予数量和本价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

- (二) 第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序
1. 第二类限制性股票激励计划的调整方法
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对第二类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、股票拆细
 $P_0=P_0 \times (1+n)$

- 其中:P₀为调整前的授予价格;n为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于公司股票票面价值。

(3) 配股

- $P_0=P_0 \times [1+(P_1/P_2)+(P_3/P_1)+(1+n)]$
- 其中:P₀为调整前的授予价格;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁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为调整后的授予价格。

(4) 派息**P₀=P₀-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仍须大于公司股票票面价值。

(5) 增发

- 若公司在增发新股的情况下,第二类限制性股票的授予价格不作调整。
- 第二类限制性股票激励计划的调整的程序
若在大股东授权公司董事会依据本激励计划列明的原因调整第二类限制性股票数量和授予价格,董事会根据上述规定调整第二类限制性股票授予数量和本价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

- (二) 第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序
1. 第二类限制性股票激励计划的调整方法
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对第二类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、股票拆细
 $P_0=P_0 \times (1+n)$

- 其中:P₀为调整前的授予价格;n为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于公司股票票面价值。

(3) 配股

- $P_0=P_0 \times [1+(P_1/P_2)+(P_3/P_1)+(1+n)]$
- 其中:P₀为调整前的授予价格;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁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为调整后的授予价格。

(4) 派息**P₀=P₀-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仍须大于公司股票票面价值。

(5) 增发

- 若公司在增发新股的情况下,第二类限制性股票的授予价格不作调整。
- 第二类限制性股票激励计划的调整的程序
若在大股东授权公司董事会依据本激励计划列明的原因调整第二类限制性股票数量和授予价格,董事会根据上述规定调整第二类限制性股票授予数量和本价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

- (二) 第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序
1. 第二类限制性股票激励计划的调整方法
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对第二类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、股票拆细
 $P_0=P_0 \times (1+n)$

- 其中:P₀为调整前的授予价格;n为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于公司股票票面价值。

(3) 配股

- $P_0=P_0 \times [1+(P_1/P_2)+(P_3/P_1)+(1+n)]$
- 其中:P₀为调整前的授予价格;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁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为调整后的授予价格。

(4) 派息**P₀=P₀-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仍须大于公司股票票面价值。

(5) 增发

- 若公司在增发新股的情况下,第二类限制性股票的授予价格不作调整。
- 第二类限制性股票激励计划的调整的程序
若在大股东授权公司董事会依据本激励计划列明的原因调整第二类限制性股票数量和授予价格,董事会根据上述规定调整第二类限制性股票授予数量和本价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

- (二) 第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序
1. 第二类限制性股票激励计划的调整方法
若在本激励计划草案公告日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对第二类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、股票拆细
 $P_0=P_0 \times (1+n)$

- 其中:P₀为调整前的授予价格;n为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于公司股票票面价值。

(3) 配股

- $P_0=P_0 \times [1+(P_1/P_2)+(P_3/P_1)+(1+n)]$
- 其中:P₀为调整前的授予价格;P₁为股权登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n₁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为调整后的授予价格。

(4) 派息**P₀=P₀-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仍须大于公司股票票面价值。