证券代码：688726　　证券简称：拉普拉斯　　公告编号：2026-009

拉普拉斯新能源科技股份有限公司 2026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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式	□第一类限制性股票 ☑第二类限制性股票 □股票期权 □其他
股份来源	☑发行股份 □回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	72个月
本次股权激励计划拟授予的限制性股票数量	4,982.101股（份）
本次股权激励计划拟授予的限制性股票数量占公司总股本比例	1.2292%
本次股权激励计划是否有预留	☑是，预留数量996.420股（份）；占本股权激励拟授予限制性股票比例20% □否
本次股权激励计划拟首次授予的限制性股票数量	3,985.681股（份）
激励对象数量	292人
激励对象数量占员工总数比例	12.23%
激励对象范围	☑董事 ☑高级管理人员 ☑核心技术或业务人员 ☑外籍员工 ☑其他，核心业务骨干
授予价格	33.56元/股

一、股权激励计划目的

为了进一步健全拉普拉斯新能源科技股份有限公司（以下简称“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《股权激励管理办法》）、《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《监管指南第4号》）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《拉普拉斯新能源科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，制定2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

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工具为第二类限制性股票。

（二）标的股票来源

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、拟授出的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票合计498.2101万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额40,532.6189万股的1.2292%。其中，首次授予398.5681万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.9833%，占本次授予总量的80.00%；预留99.6420万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.2458%，预留部分占本次授予总量的20.00%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的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20.00%；本激励计划中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，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票授予数量/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的范围及各自所获授的限制性股票数量

（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》《股权激励管理办法》《上市规则》《监管指南第4号》等有关法律、法规、规范性文件和《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

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及核心业务骨干（激励对象不包括公司独立董事）。

（二）激励对象人数/范围

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象不超过292人，约占公司员工总数（截至2025年12月末公司员工总人数2,388人）的12.23%，包括：

1、董事、高级管理人员、核心技术人员

2、核心业务骨干

以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职并已与公司签署劳动合同或聘用合同。

3、以上激励对象包含公司实际控制人、董事长、总经理林佳继先生。林佳继先生作为公司的核心管理者，长期领导公司的总体战略部署和日常经营决策，对公司的战略布局、经营决策及重大经营管理事项具有重要影响，对公司具有重大贡献。本激励计划将林佳继先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需求，具有必要性和合理性。

4、以上激励对象中包括1名外籍员工，该员工系公司高级管理人员、核心技术人员，是公司核心关键岗位人员，对公司的经营发展发挥重要作用。通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

5、以上激励对象不包括独立董事，除实际控制人林佳继先生外，首次授予的激励对象不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人的配偶、父母、子女。激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

（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。

（三）激励对象获授限制性股票的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的第二类限制性股票数量（万股）	占本激励计划授予第二类限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
首次授予						
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	林佳继	中国	董事长、总经理、核心技术人员	68.5000	13.75%	0.1690%
2	刘群	中国	副董事长、副总经理	30.5000	6.12%	0.0752%
3	张武	新加坡	副总经理、核心技术人员	6.0000	1.20%	0.0148%
4	夏荣兵	中国	董事、副总经理、董事会秘书	6.0000	1.20%	0.0148%
5	林依婷	中国	董事、副总经理、财务负责人	6.0000	1.20%	0.0148%
6	庞爱锁	中国	董事、核心技术人员	1.2000	0.24%	0.0030%
小计（6人）				118.2000	23.72%	0.2916%
二、其他激励对象						
1	核心业务骨干（286人）			280.3681	56.28%	0.6917%
首次授予合计（292人）				398.5681	80.00%	0.9833%
预留授予						
预留授予部分				99.6420	20.00%	0.2458%
合计				498.2101	100.00%	1.2292%

注：1、截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的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20.00%；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，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

2、上述激励对象包括1名外籍人员。

3、本激励计划的激励对象不包括独立董事，除实际控制人林佳继先生外，首次授予的激励对象不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人的配偶、父母、子女。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议通过、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

（四）激励对象不能同时参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划的说明

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的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20.00%；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，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

五、授予价格及确定方法

授予价格	33.56元/股
授予价格的确定方式	□前1个交易日均价，66.15元/股 ☑前20个交易日均价，67.10元/股 □前60个交易日均价，62.60元/股 □前120个交易日均价，60.98元/股

（一）首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股33.56元，即满足归属条件后，激励对象可以每股33.56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）首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不得低于以下价格较高者：

1、本激励计划草案公布前1个交易日交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）的50%，为每股33.08元。

2、本激励计划草案公布前20个交易日交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）的50%，为每股33.56元。

3、本激励计划草案公布前60个交易日交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的50%，为每股31.31元。

4、本激励计划草案公布前120个交易日交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为每股30.50元。

（三）预留授予限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股33.56元。预留部分限制性股票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。

六、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自限制性股票首次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72个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，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《股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日。

预留限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确认。

（三）本激励计划的归属安排

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，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、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前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、自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生变化，则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予部分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	归属时间	归属比例
首次授予的第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日止	10%
首次授予的第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日止	20%
首次授予的第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的第四个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起48个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起60个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留授予部分的限制性股票若在2026年第三季度报告披露之前（含披露当日）授予，则预留授予部分限制性股票的各批次归属比例安排与首次授予部分保持一致，若在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予的第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予部分限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日止	25%
预留授予的第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予部分限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日止	35%
预留授予的第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予部分限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

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、派送股票红利、股份拆细、配股而取得的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（四）本激励计划的禁售期

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。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在就任时确定的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，但限制性股票授予、归属登记除外。

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

4、本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《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。

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

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票。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、公司未发生以下任一情形：

（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、激励对象未发生以下任一情形：

（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已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第2条规定情形之一的，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任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

4、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核营业收入增长率或净利润增长率或战略创新业务新签订单金额。若以上任一指标达到目标值，则公司层面归属比例为100%；若三个指标均未达到目标值，但任一指标达到触发值，则公司层面归属比例为80%；若三个指标均未达到触发值，则公司层面归属比例为0%。

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为2026-2029四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以2023-2025年营业收入平均值为基数，对应考核年度增长率（A）		以2023-2025年净利润平均值为基数，对应考核年度增长率（B）		考核年度战略创新业务新签订单金额（C）	
		目标值Am	触发值An	目标值Bm	触发值Bn	目标值Cm	触发值Cn
第一个归属期	2026	10%	8%	10%	8%	/	
第二个归属期	2027	15%	12%	15%	12%	2亿元	1.6亿元
第三个归属期	2028	25%	20%	25%	20%	4亿元	3.2亿元
第四个归属期	2029	35%	28%	35%	28%	6亿元	4.8亿元

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司上市后实施的本次股权激励计划及未来实施的股权激励计划和员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

3、“战略创新业务新签订单金额”为非晶硅光伏业务的新签订单额（含税金额），包括DEMO订单，非晶硅光伏业务包括但不限于钙钛矿、半导体（含分立器件、集成电路、先进封装等）、科学仪器等战略创新业务，下同。若发生订单解除，则不计入在内，对应扣除订单解除当年度对应的新增订单金额；数据以经公司聘请的会计师事务所出具的专项报告为计算依据。

4、2026年业绩考核目标仅设置营业收入增长率（A）、净利润增长率（B）、战略创新业务新签订单金额（C）不作为当期考核指标，该指标对应考核年度为2027年至2029年。

5、上述业绩考核不构成公司对业绩指标的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

本激励计划预留授予部分的限制性股票若在2026年第三季度报告披露之前（含披露当日）授予，则预留授予限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致，若在2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以2023-2025年营业收入平均值为基数，对应考核年度增长率（A）		以2023-2025年净利润平均值为基数，对应考核年度增长率（B）		考核年度战略创新业务新签订单金额（C）	
		目标值Am	触发值An	目标值Bm	触发值Bn	目标值Cm	触发值Cn
第一个归属期	2027	15%	12%	15%	12%	2亿元	1.6亿元
第二个归属期	2028	25%	20%	25%	20%	4亿元	3.2亿元
第三个归属期	2029	35%	28%	35%	28%	6亿元	4.8亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
各年度营业收入增长率（A）	A≥Am	X=100%
	Am≤A＜Am	X=80%
	A＜An	X=0%
各年度净利润增长率（B）	B≥Bm	Y=100%
	Bm≤B＜Bm	Y=80%
	B＜Bn	Y=0%
各年度战略创新业务新签订单金额（C）	C≥Cm	Z=100%
	Cm≤C＜Cm	Z=80%
	C＜Cn	Z=0%
公司层面归属比例（P）		P=MAX（X，Y，Z）

公司层面归属比例计算方法：

（1）若各归属期内，公司未达到上述任一业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部作废失效，并不得递延至下期归属；

（2）若各归属期内，公司达到上述任一业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例P，未能归属的权益全部作废失效，并不得递延至下期归属。

5、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效考核结果划分为S/A/B、C/D两个档次，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实际归属的股份数量：

考核评级	S/A/B	C/D
个人层面归属比例（N）	100%	0%

在公司业绩目标达到触发值的前提下，激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=公司层面可归属比例（P）×个人层面归属比例（N）×个人当年计划归属的限制性股票数量。激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量，在不超过上述计算额度的前提下，还需结合其所属业务单元/事业部年度考核完成情况、岗位履职情况，遵守由总经理签发的《股权激励计划个人考核和授予/归属实施细则》的相关规定。

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的，作废失效，不可递延至下一年度。

6、考核指标的科学性和合理性说明

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和个人层面绩效考核。

公司本激励计划的考核指标为营业收入增长率或净利润增长率或战略创新业务新签订单金额，营业收入指标反映企业经营状况和市场规模，是公司经营业务拓展趋势和成长性的重要指标之一；净利润指标能够直接反映公司主营业务的经营情况和盈利能力；战略创新业务新签订单旨在推动公司拓展新兴市场与创新业务领域，激励核心团队积极投入新市场与业务的开发，为公司突破增长瓶颈、实现战略转型提供新动力，不断提高公司的核心竞争力和影响力。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况，以及公司过往、目前经营状况、公司未来的发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，有利于推进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，公司还对激励对象个人设置了严密的绩效考核，能够对激励对象个人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年度绩效考评结果，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效果，能够达到本激励计划的考核目的。

八、限制性股票数量和价格的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

若在本激励计划公告当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=Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前限制性股票授予/归属数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

Q=Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前限制性股票授予/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公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

若在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=P0÷（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、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2、配股

P=P0×［P1＋P2×n）÷［P1×（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；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=P0÷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=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）本激励计划调整的程序

根据股东会授权，当出现上述情况时，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/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《股权激励管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。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。

九、公司授予限制性股票及激励对象归属的程序

（一）本激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟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会审议；同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划草案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意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4、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。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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）。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议股权激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司股东会应当对本激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持有效表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、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。公司股东会审议本激励计划时，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相关权益。经股东会授权后，董事会负责实施第二类限制性股票的授予、归属（登记）、作废失效等事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东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》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应就股权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。

3、董事会薪酬与考核委员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、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东会审议通过后，公司将在60日内（有获授权益条件的，应当在条件成就后60日内授出权益并完成公告）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，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，未完成授予的权益失效，且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划（根据《股权激励管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内）。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后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，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员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，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，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露相关实施情况的公告。

3、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，满足归属条件的激励对象需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付至公司指定账户，并经注册会计师验资确认。逾期未缴付资金的激励对象视为放弃认购获授的限制性股票。公司统一向证券交易所提出归属申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理股份归属事宜。

4、若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，激励对象有权选择不归属，当批次对应的限制性股票作废失效。

十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行的权利，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

3、公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票的归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，公司可以对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，同时，公司有权要求激励对象将其因本激励计划所得全部收益返还给公司。若情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当严格遵守公司规章制度及签署的劳动/聘用合同、竞业限制协议（如有）、保密协议（如有）等相关协议的约定，按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。

3、激励对象获授的权益在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；在满足相应归属条件和归属安排后，公司为激励对象办理限制性股票归属登记事宜，经登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等。

5、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税缴纳义务，如发生离职或解除劳动/聘用关系的，应于离职或解除劳动/聘用关系前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为申报并缴纳个人所得税。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入及/或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

6、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、股东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，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

8、如激励对象在归属权益后离职的，应当在离职后2年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在归属权益后离职、并在离职后2年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因本激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

9、法律、法规、本激励计划规定及《限制性股票授予协议书》约定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向深圳国际仲裁院提出仲裁申请，按照申请仲裁时该仲裁机构现行有效的仲裁规则进行仲裁，仲裁地点为深圳。仲裁裁决具有终局性。

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同确定对员工的劳动关系或聘用关系。

十一、股权激励计划变更与终止

（一）本激励计划变更与终止的一般程序

1、本激励计划的变更程序

（1）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致提前归属的情形；

②降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、派息等原因导致降低授予价格情形除外）。

（3）董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《股权激励管理办法》及相关法律法规的规定、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。

2、本激励计划的终止程序

（1）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（3）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《股权激励管理办法》及相关法律法规的规定、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。

（4）本激励计划终止时，按照相关规定，尚未归属的限制性股票作废失效。

（二）公司/激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

（1）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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。公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

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情形；

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（2）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

①公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（3）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本激励计划是否