

证券代码:688025 证券简称:杰普特 公告编号:2026-004

深圳市杰普特光电股份有限公司第四届董事会第九次会议决议公告

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。

一、董事会会议召开情况

深圳市杰普特光电股份有限公司（以下简称“公司”）第四届董事会第九次会议于2026年2月6日采用现场结合通讯方式举行。本次会议通知及相关材料已于2026年1月31日以邮件方式送达至公司全体董事。会议应到董事9名，实到董事9名，本次会议由公司董事长黄治家先生召集并主持，本次董事会会议的召开符合《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等国家相关法律法规、规章和《深圳市杰普特光电股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，会议决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

经全体董事表决，形成决议如下：

（一）审议通过《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》
经审议，为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、公司利益和员工利益结合在一起，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《公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》（科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露）等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司拟定了《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要，拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

表决结果：同意：4票；反对：0票；弃权：0票；回避：5票。

关联董事黄治家先生、CHENG XUEPING（成学平）先生、黄淮先生、刘明先生、朱江杰先生回避表决。

本次会议已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会第六次会议审议通过。此议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日刊登在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《深圳市杰普特光电股份有限公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉》《深圳市杰普特光电股份有限公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉摘要公告》（公告编号：2026-005）。

（二）审议通过《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》
经审议，为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划，为保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利执行，根据有关法律法规以及《激励计划（草案）》的规定和公司实际情况，特制定公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果：同意：4票；反对：0票；弃权：0票；回避：5票。

关联董事黄治家先生、CHENG XUEPING（成学平）先生、黄淮先生、刘明先生、朱江杰先生回避表决。

本次会议已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会第六次会议审议通过。此议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日刊登在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《深圳市杰普特光电股份有限公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉》。

（三）审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》
经审议，董事会同意为实施办理本次股权激励，拟提请股东大会授权董事会在决议范围内全权处理本次股权激励相关事宜，包括但不限于：

- 提请公司董事会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项：
（1）授权董事会确定限制性股票激励计划的授予日；
（2）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时，按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整；
（3）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予价格进行相应的调整；
（4）授权董事会在限制性股票授予前，将因激励对象离职或激励对象放弃的限制性股票份额调整至预留部分或在激励对象之间进行分配调整或直接撤销；
（5）授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所需的全部事宜，包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》；
（6）授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量进行审查确认，并同意董事会将该事项授权授予薪酬与考核委员会执行；
（7）授权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属；
（8）授权董事会办理激励对象限制性股票归属时所需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出归属申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理工商注册登记的变更登记；
（9）授权董事会根据公司2026年限制性股票激励计划的规定办理限制性股票激励计划的变更与终止所涉及相关事宜，包括但不限于取消激励对象的归属资格，对激励对象尚未归属的限制性股票取消处理；
（10）授权董事会对公司限制性股票计划进行管理和调整，在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；
（11）授权董事会实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确需由股东大会行使的权力除外。
- 提请公司董事会授权董事会，就本次股权激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的任何行为。
- 提请股东大会为本次激励计划的实施，授权董事会委任收款银行、会计师、律师、证券公司、券商顾问等中介机构。
- 提请公司董事会同意，向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。
- 上述授权事项中，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次股权激励计划或公司章程有明确需由股东大会决议通过的事项外的其他授权事项，提请公司董事会授权董事会，并由公司董事会进一步授权公司董事长或其授权的适当人士行使。

表决结果：同意：9票；反对：0票；弃权：0票；回避：0票。

特此公告。

深圳市杰普特光电股份有限公司
董 事 会
2026年2月7日

证券代码:688025 证券简称:杰普特 公告编号:2026-005

深圳市杰普特光电股份有限公司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、准确性和完整性依法承担法律责任。

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	84个月
本次股权激励计划拟授予的股份数量	4,500,000股
本次股权激励计划拟授予的股份数量占公司总股本比例	4.02%
本次股权激励计划是否设置预留	■是，预留数量900,000股 □否，本次股权激励授予权益总额100%已覆盖
本次股权激励计划预留授予的股份数量	3,600,000股
激励对象人数	100人
激励对象数量占公司员工总数比例	0.89%
激励对象范围	■董事 ■高级管理人员 ■核心技术业务人员 ■外籍员工 □其他
授予价格/行权价格	89.27元/股

一、股权激励计划目的

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、公司利益和员工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《深圳市杰普特光电股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

三、拟授出的股份数量

本激励计划拟向激励对象授予4,500,000股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额95,049,423股数的4.73%。其中，首次授予3,600,000股，约占本激励计划公布时公司股本总额的3.79%，首次授予占本次授予权益总额的80.00%；预留900,000股，约占本激励计划公布时公司股本总额的0.95%，预留部分占本次授予权益总额的20.00%。

四、激励对象的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

本激励计划激励对象为在公司任职的董事、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。作为本激励计划激励对象的资格与实际任职人黄治家父子关系，黄淮作为公司董事及副总经理，对公司的战略方向、经营决策及重大经营管理事务具有重大影响，并且作为公司的实际经营管理核心，对公司经营发展起到重要作用。因此，本激励计划将其推选为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，具有必要性和合理性。除黄淮外，其他激励对象不包含公司独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（二）激励对象人数/范围

1、本激励计划首次授予激励对象总人数为150人，占公司员工总数2587人（截至2026年1月31日）的5.80%，为在公司任职的董事、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。

以上激励对象中，公司董事必须经公司股东大会或职工代表大会选举通过，高级管理人员必须经公司董事会聘任，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规

定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、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，公司在指定网站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。预留授予部分的激励对象的确定标准参照首次授予的激励对象确定标准确定。

2、以上激励对象包含部分外籍员工，公司将将其纳入本激励计划的原因在于：

公司致力于国际化发展战略，纳入激励对象的外籍员工在公司日常管理、技术、业务、经营等方面均发挥不同程度的重要作用。股权激励是境外公司常用的激励手段，外籍员工熟悉现金薪酬加股权激励的薪酬模式，股权激励的实施能稳定现有外籍人才并吸引新的优秀人才。通过本次激励计划将更加促进公司人才队伍建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

（三）激励对象获授权益的分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
一、首次授予部分					
1.董事、高级管理人员、核心技术人员					
CHENG XUEPING（成学平）	新加坡	董事、总经理	800,000	17.78%	0.84%
刘明	中国	董事、副总经理	200,000	4.44%	0.21%
黄淮	中国	董事、副总经理	120,000	2.67%	0.13%
朱江杰	中国	董事长	20,000	0.44%	0.02%
HUANG JIXIN（黄锦欣）	新加坡	副总经理	200,000	4.44%	0.21%
刘明	中国	副总经理	200,000	4.44%	0.21%
杨松岳	中国	财务总监	60,000	1.33%	0.06%
吴松柯	中国	董事会秘书、副总经理	20,000	0.44%	0.02%
2.激励对象对象					
董事会认为需要激励的人员（142人）			1,980,000	44.00%	2.06%
预留授予部分的激励对象数量合计			3,600,000	80.00%	3.79%
二、预留授予部分			900,000	20.00%	0.95%
合计			4,500,000	100.00%	4.73%

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均未超过公司总股本的91%，公司全部有效期内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、本计划激励对象不包括独立董事

3、在激励对象授予前，可将该激励对象或因个人原因自愿放弃获授股份的，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股票价格直接冲减在其他激励对象之间进行分配。

4、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12个月内确定，经董事会提出、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，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和与尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划的经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10日。

2、董事会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本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

五、授予价格及确定方法

授予价格/行权价格	89.27元/股
授予价格的确定方式	前1个交易日交易均价，178.52元/股 前2个交易日交易均价，156.56元/股 前5个交易日交易均价，146.34元/股 前120个交易日均价，146.34元/股

（一）定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为89.27元/股。
本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为178.52元/股，本次授予价格约占前1个交易日交易均价的50.01%；

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为156.56元/股，本次授予价格约占前20个交易日交易均价的57.39%；

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为149.82元/股，本次授予价格约占前60个交易日交易均价的69.59%；

本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为146.34元/股，本次授予价格约占前120个交易日交易均价的61.00%；

（二）定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，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而定。

随着行业及人才竞争的加剧，如何吸引、激励、留住人才成为科技型企业的重要课题。实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价，使员工利益与股东利益高度一致。

由此，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划限制性股票授予价格定为89.27元/股，此次激励计划的实施将更加稳定员工团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

六、股权激励计划的相关时间安排

（一）股权激励计划的有效期间

本激励计划自生效且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失效之日止，最长不超过84个月。

（二）股权激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司应在股东大会审议通过后60日内向首次授予激励对象授予权益并公告。公司未能在60日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

预留部分限制性股票授予日由董事会在股东大会审议通过后12个月内确定。

（三）股权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，其中董事及高级管理人员获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- 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；
- 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；
- 自能对公司未来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；
- 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、行政法规、部门规章等不得有损期后有规定的，以相关规定为准。
本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属批次	归属时间	归属权益数量占授予权益总额的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起12个月内的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	20%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起72个月内的最后一个交易日止	50%

若预留部分在2026年授予完成，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在2027年授出，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属批次	归属时间	归属权益数量占授予权益总额的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起36个月内的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起48个月后的最后一个交易日止	60%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。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、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之日不得转让、用于担保或偿还债务，否则因该限制性股票未归属的，则因该原因获得的股份同样不得归属。

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

同时满足下列授予条件时，公司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：

- 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；
- 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；
- 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；

- 法律法规规定不得实行股权激励的；
- 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：

- 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当1选；
- 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；
- 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；
- 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 中国证监会认定的其他情形。

（二）限制性股票归属条件

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：

- 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；
- 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；
- 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；
- 法律法规规定不得实行股权激励的；
- 中国证监会认定的其他情形。

2.激励对象发生如下任一情形：
（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；

- 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；
- 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）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；若公司发生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（二）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.激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

4.满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2026-2030五个会计年度，对相应时间区间内公司累计营业收入（A）进行考核，根据上述指标的完成情况(X)核算归属比例。

首次授予部分各年度的考核目标对应的归属批次及归属授予安排如下表所示：

归属期（首次授予）	对应考核时间区间	时间区间内公司累计营业收入（A）（亿元）	触发数（An）
第一个归属期	2026-2026	30	27
第二个归属期	2026-2026	130	90
第三个归属期	2026-2030	280	180

指标	完成度	指标对应系数
A≥An	A≥An	X=100%
An-1<A<An	An-1<A<An	X=70%+(A-An)/(An-An-1)*30%
A<An-1	A<An	X=0

注：（1）上述“累计营业收入”是指对应时间区间内，各个会计年度公司营业收入的加总，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述解锁安排涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。
若预留部分在2026年授予完成，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分在2027年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期（预留授予）	对应考核时间区间	时间区间内公司累计营业收入（A）（亿元）	触发数（An）
第一个归属期	2026-2026	130	90
第二个归属期	2026-2030	280	180

指标	完成度	指标对应系数
A≥An	A≥An	X=100%
An-1<A<An	An-1<A<An	X=70%+(A-An)/(An-An-1)*30%
A<An-1	A<An	X=0

5.满足激励对象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股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个档次，届时根据以下考核评级表中所对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。
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。

（三）考核指标的科学性和合理性说明
本次限制性股票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。

公司层面2026-2030年度业绩指标为累计营业收入，该指标有利于反映公司业务成长性，公司在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及未来的发展规划等关键因素的基础上，设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标。本次计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以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严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为客观、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，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、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

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/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

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)+(P1+P2\times n)$$

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

$$Q=Q0\times n$$

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