A股证券代码：688234　证券简称：天岳先进　公告编号：2026-043
H股证券代码：02631　证券简称：天岳先进

山东天岳先进科技股份有限公司 2026年度提质增效重回报行动方案的半年度评估报告

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。

山东天岳先进科技股份有限公司（以下简称“公司”）积极响应上海证券交易所《关于开展沪市公司“提质增效重回报”专项行动的倡议》，践行“以投资者为本”的上市公司发展理念，进一步推动公司高质量发展和投资价值提升，维护公司全体股东的利益，于2026年3月28日披露了《山东天岳先进科技股份有限公司2026年度提质增效重回报行动方案》。根据公司2026年上半年度在经营管理、公司治理、信息披露、投资者回报等方面的实践情况，公司编制了《山东天岳先进科技股份有限公司2026年度提质增效重回报行动方案的半年度评估报告》，现汇报如下：

一、聚焦经营主业，提升经营质量

报告期内，公司持续以碳化硅半导体材料为核心业务，主动适应不断变化的经营环境，持续加大技术和产品研发的投入。公司以碳化硅衬底材料为核心，向大尺寸、高品质、全品类进行技术布局，拓展行业应用领域，优化业务布局，以期为客户提供更多样化的碳化硅半导体材料解决方案。公司高度重视自主知识产权保护、秉承长期主义理念，坚持技术创新，致力于为企业、行业及社会创造更大价值。

1、深耕主业，强化巩固竞争优势

2025年，公司产量已达69万片。2026年上半年，公司持续提升核心产品的产能产量，济南、上海工厂产能提升计划稳步推进，依托大尺寸产品的质量优势、规模化量产能力和稳定交付能力，较好承接了行业景气度修复所带来的订单释放，从而进一步推动收入质量、毛利率和产能利用率继续提升，为后续业绩进一步改善奠定基础。

2026年上半年，公司实现营业收入9.14亿元，同比增长15.10%，综合毛利率22.86%；实现归属于上市公司股东的净利润-5,861.66万元，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润-8,733.84万元，基本每股收益、稀释每股收益及扣除非经常性损益后的基本每股收益同比均有所下降。

伴随新能源汽车加速向高压平台演进、AI算力基础设施持续扩建等，碳化硅在下游应用场景的价值持续凸显，市场渗透率稳步提升。报告期内，公司产品产销量稳步增长，营业收入同比、环比均实现增长；依托大尺寸碳化硅衬底的市场领先优势，叠加降本增效举措持续落地，同时下游需求回暖推动产品价格逐步企稳，公司毛利率水平实现提升。分季度来看，2026年第二季度实现营业收入5.48亿元，创下单季度历史新高，同比增长42.06%、环比增长49.97%，季度毛利率25.36%，单季度实现归属于上市公司股东净利润189.30万元。

此外，受汇率波动带来汇兑损失增加、资产减值损失及信用减值损失计提等因素影响，公司业绩虽短期承压但亏损逐步收窄。后续，公司大尺寸碳化硅产品产能与市场占有率有望进一步提升，公司将持续深化降本增效，积极开拓海外市场与新兴应用领域。随着规模效应持续释放，公司盈利能力有望逐步改善，核心竞争力不断巩固。

2、深挖合作客户新订单，积极拓展新客户

随着全球对绿色低碳能源的需求日益增加，碳化硅材料在新能源汽车和光伏行业的市场前景广阔。公司通过加强在碳化硅衬底产品领域的长远布局，紧抓行业发展新机遇，提高市场份额，为未来的持续增长打下坚实基础。同时，公司继续优化碳化硅衬底的产品结构，不断推动大尺寸、高质量的碳化硅衬底产品在各领域的渗透率提升，深挖原有合作客户，积极拓展新客户、新产品，以保持在碳化硅材料市场的竞争力。

公司已与全球前十大功率半导体器件制造商中一半以上的制造商建立了业务合作关系，客户体系进一步完善。公司持续开拓光学等新兴领域客户，已与全球头部光学领域厂商建立了合作关系。2026年上半年，公司凭借卓越的产品质量、稳定的供应保障与深度的协同创新，获评博世集团“优选供应商(Preferred Supplier)”。作为博世集团对其全球供应链体系中表现最为杰出合作伙伴的最高认可之一，该称号仅授予排名前20%的优质供应商。此外，公司凭借在供应链稳定性、绿色制造与可持续治理等方面的杰出表现，荣获富士康集团“永续卓越供应链奖(物料类)金奖”。公司产品与技术实力、ESG管理体系持续获得客户的高度肯定。

3、持续丰富产品矩阵，助力下游应用拓展

公司在碳化硅衬底产品矩阵上持续前瞻布局。公司8英寸导电型衬底产品质量和批量供应能力全球领先，是全球少数能够批量出货8英寸碳化硅衬底的市场参与者之一，助力头部客户加速向8英寸技术路线转型。2025年，公司完成了12英寸导电N型、导电P型及半绝缘型碳化硅衬底全系列产品的技术布局，率先引领全球碳化硅衬底行业迈入12英寸新阶段，目前已形成6/8/12英寸全尺寸产品矩阵，其中6英寸、8英寸实现大规模产业化，12英寸产品已实现批量交付。公司业内首创使用液相法制备出无宏观缺陷的8英寸碳化硅衬底，是率先使用液相法生产P型碳化硅衬底的公司之一。报告期内，公司持续推动产品结构优化、客户黏性增强及长期竞争壁垒加固，实现从规模扩张向技术溢价与生态主导的价值升级。

二、强化科技创新驱动，打造新质生产力引擎

目前，公司已成为全球碳化硅衬底市场领军企业，据日本富士经济统计，2025年公司全球碳化硅衬底市占率跃居第一)，在衬底制备上处于国际第一梯队并引领行业发展，在基础研究、产品开发以及工程研发等方面依托于完全自主研发创新，重点涵盖基础研究、产品开发及工程研发，确保公司不仅紧跟科技进步，并不断改进公司产品，巩固公司竞禁带半导体材料领导者的地位。

公司业内首创使用液相法制备出无宏观缺陷的8英寸碳化硅衬底，突破了碳化硅单晶高质量生长界面控制和缺陷控制难题。同时，公司是率先使用液相法生产P型碳化硅衬底的公司之一。2026年4月，公司液相法高品质P型对底制备技术相关成果发表于晶体生长领域著名期刊《Journal of Crystal Growth》，在晶体质量、电学均一性、长载流子寿命、极低贯穿性缺陷及创新性热场设计方面取得进一步突破，相关P型4H-SiC衬底XRD摇摆曲线半高宽低至15.6弧秒，为万伏级功率芯片量产奠定基础。

2026年上半年，公司研发费用7,457.44万元，与上年同期基本持平，主要用于大尺寸衬底产品技术攻关以及AR眼镜等新兴应用领域的拓展。公司在碳化硅衬底及生产技术的研发方面投入了大量资源，保障了高品质碳化硅衬底的大批量稳定交付。目前公司在衬底制备上处于国际第一梯队，引领行业发展，在基础研究、产品开发以及工程研发等方面依托于完全自主研发创新。

截至2026年半年度末，公司及下属子公司累计获得发明专利授权209项、实用新型专利授权294项，其中境外发明专利授权14项；报告期内新申请发明和实用新型等专利共10项。根据Yole旗下的知识产权调查公司数据，公司在碳化硅衬底专利领域位列全球前五。

截至2026年半年度末，公司研发人员中硕士、博士合计66人，占研发人员总数的38.15%。公司拥有2名享受国务院政府特殊津贴专家，并汇聚国家级人才7人、省级人才16人、市级人才16人，形成了一支具备国际视野的研发团队。

三、坚持规范运作，提升公司治理水平

2026年上半年，公司严格遵循《公司法》《证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》及香港联合交易所有限公司相关规则等法律法规、规范性文件及《公司章程》规定，持续完善以股东会、董事会及专门委员会、管理层为核心的现代公司治理结构。鉴于公司不再设置监事会，监事会的职权由董事会审计委员会行使，公司根据监管规则的最新规定，结合实际经营情况，持续修订完善《公司章程》等内部核心治理制度，进一步夯实公司治理根基。

1、依据相关法规，调整公司治理结构

2026年上半年，公司密切关注监管政策变化，严格按照法律法规和监管要求，及时修订《公司章程》等治理制度，不断加强规范治理体制机制建设，持续完善内控体系，多维度提升治理能力。报告期内，公司完成6部治理制度的修订及制定(其中新制定1部、修订5部)，进一步提高公司的经营管理水平和风险防范能力。

报告期内主要制度修订/制定情况：修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》《薪酬与考核委员会工作细则》《董事、高级管理人员离职管理制度》《公司章程》及《股东会议事规则》，制定《年报信息披露重大差错责任追究制度》。

2、夯实ESG管理水平，实现可持续发展

公司积极践行ESG理念，已连续多年主动发布《环境、社会及管治报告》(又名“可持续发展报告”)。2026年上半年，国际与中国各大ESG评级机构公布了其2025年度评级结果，公司在各主流ESG评级体系中的评级稳居行业前列；中证指数ESG评级为BBB级，华证指数ESG评级为A级，秩照ESG评级为A级；Wind ESG评级为A级、中诚信绿金ESG评级为A-级。评级结果反映公司在环境、社会及公司治理方面的持续改进和实践深化。

四、提升信息披露质量，积极传递公司投资价值

报告期内，公司始终以投资者需求为核心导向，严格恪守上市公司信息披露相关法律法规和规范性文件要求，秉持真实、准确、完整、及时、公平的原则履行信息披露义务，确保定期报告、临时公告等文件合规规范、逻辑清晰，全面向市场传递公司经营动态与核心价值。公司所处的宽禁带半导体行业高度专业，公司尤其注重通过采用通俗易懂的语言、图表、案例等方式，有效降低投资者的认知壁垒。公司高度重视投资者关系管理，已搭建多元化沟通渠道与高效响应机制，通过业绩说明会、上证e互动、投资者专线、专属邮箱及现场调研等方式，积极回应投资者关切，切实保障投资者尤其是中小投资者的知情权与参与权。

2026年上半年，公司通过上交所E互动平台、业绩说明会、投资者交流会、投资者热线电话、电子邮件等多种渠道，积极与投资者沟通。公司举办了2025年度暨2026年第一季度业绩说明会(于2026年5月19日通过上证路演中心以网络互动方式召开，董事长兼总经理宗艳民、董事会秘书钟文庆、首席财务官谢樱、独立董事李洪辉出席)，以直播互动等方式向全球投资人介绍公司经营成果与发展战略，回复投资者问题10个。同时，报告期内公司累计开展投资者调研及路演活动4场，公司管理层亲自参与接待，共计接待机构投资者超200家，将公司价值有效传递给资本市场。

五、强化“关键少数”管理，夯实履职责任根基

2026年上半年，公司始终严格按照相关法律法规及规范性文件的要求，强化管理层责任，坚守诚信经营原则，完善职能齐备、相互制衡的治理架构。公司高度重视控股股东、董事及高级管理人员等“关键少数”在公司治理中的关键作用，持续与“关键少数”保持常态化、深层次沟通，通过专题培训、典型案例复盘、监管动态月报等多元化举措，推动其深入学习证券市场法律法规及行业监管政策，持续强化自律意识、履职能力与责任担当。报告期内，公司实际控制人不存在侵占公司资产、损害公司和中小股东利益的情况，在业务、人员、资产等方面与公司保持独立。公司通过独立董事等多层级多维度对“关键少数”人员在公司核心重点领域进行监督，通过培训、合规提醒等方式提升公司董高合规意识和履职能力，持续督促董高忠实、勤勉履职。公司审议2026年度董高薪酬方案时，关联人员已依照规则对议案回避表决，切实维护股东利益。

六、做好市值管理，持续推动公司高质量发展

公司按照《市值管理制度》要求制定并不断完善相关机制，切实提高公司运营质量，从而提升公司投资价值和股东回报能力。2026年，为贯彻落实资本市场高质量发展号召，公司将市值管理视为实现公司战略目标、回报全体股东的核心环节，以“夯实主业根基、深化价值沟通、稳健资本运作”为核心方针，系统化、常态化开展市值管理工作。

1、聚焦主业，夯实价值创造根基

2026年上半年，公司聚焦碳化硅衬底材料主业，确保2026年度经营计划顺利达成，通过技术迭代、产能提升与客户拓展，巩固并扩大市场领先优势。公司主导制定的国家标准《碳化硅单晶抛光片堆垛层错测试方法》(GB/T 47082-2026)于2026年1月28日发布，该标准首次系统规范了碳化硅单晶抛光片堆垛层错的测试方法，填补了国内空白，为行业提供了统一的测试依据和质量评价体系。此外，公司参与制定的国家标准《碳化硅单晶》(GB/T 47404-2026)于2026年3月31日发布，通过主导或参与制定国家标准，极大提升了企业自身的技术实力和行业话语权。

2、深化沟通，优化价值传递机制

公司遵循《市值管理制度》，将投资者关系管理作为市值管理的日常工作重点。2026年上半年，公司通过上证e互动平台、投资者热线、邮箱等渠道及时回应投资者问询；针对A股和H股市场的不同投资者结构，制定差异化沟通策略，主动安排线上线下路演活动，加强与公募基金、保险资金、QFII/RQFII、港股国际投资者等各类投资机构的深度交流。

3、善用工具，实施稳健资本运作

(1)持续优化股权激励：在2024年限制性股票激励计划的基础上，公司评估其实施效果。2026年上半年，因2025年度公司业绩考核指标未达标，公司拟对2024年限制性股票激励计划首次授予第二期、预留授予第一期合计152.55万股(其中因公司层面2025年度业绩考核未达标作废123.45万股，因激励对象离职失去资格作废29.10万股)限制性股票予以作废，进一步体现股权激励与公司业绩挂钩的原则。

(2)审慎评估股份回购：公司已根据制度在《公司章程》中明确股份回购机制。公司已于2024年回购1亿元股份，共计回购200.59万股用于股权激励(视同现金分红)，当前回购专用证券账户剩余160.96万股，差额部分用于2024年限制性股票激励计划首次授予第一期的归属。公司将根据2026年度实际经营成果、现金流状况及《公司章程》规定，在研究制定利润分配方案时充分考虑对投资者的合理回报。2026年上半年，公司综合考虑股价整体水平及资金安排，未启动股份回购程序。后续若股价出现持续大幅下跌等符合《市值管理制度》及《公司章程》规定的回购情形，公司将及时履行审议及披露程序，审慎实施回购。

(3)探索战略发展机遇：公司将围绕主营业务，在风险可控前提下关注行业内潜在的并购机会。

4、强化披露与监测预警

公司严格执行《市值管理制度》相关规定，建立动态市值监测体系，每日跟踪A股股价、H股股价、市盈率(PE)、市净率(PB)等关键指标，并与同行业可比公司横向比较，与公司历史估值纵向分析。同时，公司加强日常舆情监测与投资者沟通，通过上证e互动、投资者热线等渠道及时回应市场关切，并已根据《市值管理制度》启动监测预警响应机制。经监测，2026年上半年公司未发生重大舆情等风险事件。

七、其他事项

2026年下半年，公司将持续评估“提质增效重回报”行动方案的执行实施情况，及时履行信息披露义务。公司将持续专注主业，持续增强核心竞争力、盈利能力以及风险管理能力，并以良好的经营业绩、规范的治理架构、积极回报广大投资者，切实保持投资者利益，履行上市公司责任和义务，维护公司资本市场良好形象。

本报告所涉及的公司规划、发展战略等前瞻性陈述，不构成公司对投资者的实质承诺。敬请广大投资者注意投资风险。

特此公告。

山东天岳先进科技股份有限公司
2026年8月20日

A股证券代码：688234　证券简称：天岳先进　公告编号：2026-041
H股证券代码：02631　证券简称：天岳先进

山东天岳先进科技股份有限公司 关于作废公司2024年股票激励计划首次授予和预留授予的部分限制性股票的公告

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：

1、本次拟归属的限制性股票数量：0万股。

2、本次拟作废的限制性股票数量：152.55万股(首次授予部分作废123.90万股，预留授予部分作废28.65万股)；因公司层面2025年度业绩考核未达标作废123.45万股，因激励对象离职失去资格作废29.10万股)。

山东天岳先进科技股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年8月19日召开第二届董事会第二十二次会议和薪酬与考核委员会第七次会议，审议通过了《关于作废公司2024年股票激励计划首次授予和预留授予的部分限制性股票的议案》。根据公司《2024年限制性股票激励计划》《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的规定(以下简称“激励计划”或“本激励计划”)和公司2023年年度股东大会的授权，公司就作废2024年股票激励计划首次授予和预留授予的部分限制性股票事项说明如下：

一、公司2024年限制性股票激励计划批准及实施情况

(一)激励计划的主要内容

1、股权激励方式：第二类限制性股票

2、授予数量：授予的限制性股票总量为508万股，约占公司2024年限制性股票激励计划草案公告时公司股本总额42,971.1044万股的1.18%。其中首次授予408万股，约占激励计划草案公告时公司股本总额的0.95%；预留授予81.50万股，约占激励计划草案公告时公司股本总额的0.19%；预留部分剩余18.50万股，因2024年限制性股票激励计划经股东大会审议通过后12个月内尚未确定激励对象且尚未授予已失效。

3、授予价格：32元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股32元的价格购买公司从二级市场回购及/或向激励对象定向增发的公司A股普通股。

4、激励人数：首次授予80人，包括公司公告激励计划草案时在本公司任职的技术和业务骨干人员。预留授予30人，为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及技术和业务骨干人员。

5、激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
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起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	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起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留部分授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留部分授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留部分授予之日起36个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

6、任职期限、公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求

(1)激励对象名单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，均须满足12个月以上的任职期限。

(2)激励对象公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度对公司营业收入(A)、净利润(B)进行一次考核，根据指标完成情况确定公司层面归属比例(Z)，本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入(A)		净利润(B)
		目标值(Am1)	目标值(Am2)	目标值(Bm)
第一个归属期	2024	营业收入较2023年增长不低于100%	营业收入较2023年增长不低于50%	净利润为正
第二个归属期	2025	营业收入较2023年增长不低于150%	营业收入较2023年增长不低于100%	净利润为正，且较2024年增长不低于100%
第三个归属期	2026	营业收入较2023年增长不低于200%	营业收入较2023年增长不低于150%	净利润为正，且较2024年增长不低于150%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例
营业收入(A)	A≧Am1	X=100%
	Am2≦A＜Am1	X=50%
	A＜Am2	X=0
净利润(B)	B≧Bm	Y=50%
	B＜Bm	Y=0
确定公司层面归属比例Z值的规则	公司层面归属比例Z=X+Y(若计算结果Z大于等于100%，统一按照100%认定)。	

注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

2、上述净利润指归属于上市公司股东净利润且剔除激励计划所产生的股份支付费用的影响。

3、净利润增长率计算公式为：净利润增长率=(考核年度经审计归属于上市公司股东净利润-2024年经审计归属于上市公司股东净利润)/2024年经审计归属于上市公司股东净利润的绝对值*100%。

若预留部分限制性股票在2024年三季报披露前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标安排同首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年三季报披露后授予，预留授予部分考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度对公司营业收入(A)、净利润(B)进行一次考核，根据指标完成情况确定公司层面归属比例(Z)，2024年三季报披露后授予的预留部分限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入(A)		净利润(B)
		目标值(Am1)	目标值(Am2)	目标值(Bm)
第一个归属期	2025	营业收入较2023年增长不低于150%	营业收入较2023年增长不低于100%	净利润为正，且较2024年增长不低于100%
第二个归属期	2026	营业收入较2023年增长不低于200%	营业收入较2023年增长不低于150%	净利润为正，且较2024年增长不低于150%
第三个归属期	2027	营业收入较2023年增长不低于250%	营业收入较2023年增长不低于200%	净利润为正，且较2024年增长不低于200%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例
营业收入(A)	A≧Am1	X=100%
	Am2≦A＜Am1	X=50%
	A＜Am2	X=0
净利润(B)	B≧Bm	Y=50%
	B＜Bm	Y=0
确定公司层面归属比例Z值的规则	公司层面归属比例Z=X+Y(若计算结果Z大于等于100%，统一按照100%认定)。	

注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

2、上述净利润指归属于上市公司股东净利润且剔除激励计划所产生的股份支付费用的影响。

3、净利润增长率计算公式为：净利润增长率=(考核年度经审计归属于上市公司股东净利润-2024年经审计归属于上市公司股东净利润)/2024年经审计归属于上市公司股东净利润的绝对值*100%。

(3)激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司另行制定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G、E、Q、N(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为0)四个档次，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的实际归属的股份数量：

评价结果	G	E	Q	N
个人层面归属比例	100%	80%	0	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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

(二)激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2024年4月26日，公司召开第二届董事会第二次会议，会议审议通过了《关于＜公司2024年限制性股票激励计划(草案)＞及其摘要的议案》《关于＜公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》以及《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事项的议案》等议案。

同日，公司召开第二届监事会第二次会议，审议通过了《关于＜公司2024年限制性股票激励计划(草案)＞及其摘要的议案》《关于＜公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》《关于核实＜公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单＞的议案》等议案，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了同意的核查意见。

2、2024年4月29日至2024年5月8日，公司对本激励计划拟激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。截止公示期满，公司监事会未收到与本激励计划激励对象有关的任何异议。2024年5月10日，公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》(公告编号：2024-043)。

3、2024年5月17日，公司召开2023年年度股东大会，审议并通过了《关于＜公司2024年限制性股票激励计划(草案)＞及其摘要的议案》《关于＜公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事项的议案》等议案。公司监事会对本激励计划获得股东大会批准，董事会被授权确定限制性股票授予日、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必需的全部事宜。

4、2024年5月18日，公司在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》(公告编号：2024-044)。

5、2024年7月3日，公司召开第二届薪酬与考核委员会第三次会议、第二届董事会第四次会议与第二届监事会第四次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司薪酬与考核委员会对本次授予事项发表了同意的意见，监事会对首次授予日的激励对象名单进行了核实并发表了同意的核查意见。

6、2025年3月27日，公司召开第二届薪酬与考核委员会第四次会议、第二届董事会第十一次会议与第二届监事会第十次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予预留部分限制性股票的议案》。公司薪酬与考核委员会对本次授予事项发表了同意的意见，监事会对预留授予日的激励对象名单进行了核实并发表了同意的核查意见。

7、2025年8月29日，公司召开第二届薪酬与考核委员会第五次会议、第二届董事会第十五次会议与第二届监事会第十二次会议，审议通过了《关于作废处理部分限制性股票的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。公司薪酬与考核委员会对本次归属和本次作废事项发表了同意的意见，监事会对首次授予第一个归属期归属名单进行核实并发表了同意的核查意见。

(二)限制性股票历次授予情况

授予日期	授予价格	授予数量	授予人数	授予后限制性股票剩余数量
2024年7月3日	32元/股	408万股	80人	100万股
2025年3月27日	32元/股	81.50万股	30人	18.50万股(逾期失效)

注：根据2024年限制性股票激励计划，预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东(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(18.50万股)逾期失效。

(四)各期限制性股票归属情况

截至本次会议召开日，公司本激励计划首次授予的限制性股票第一个归属期已部分归属，具体情况如下：归属数量为396,300股(39.63万股)，占首次授予已获授限制性股票总量的10.74%；归属人数为66名，均为技术和业务骨干人员，不涉及公司董事和高级管理人员；股票来源为公司从二级市场回购的A股普通股股票。2025年10月28日，上述归属股份已完成过户登记，中国证券登记结算有限责任公司上海分公司出具《过户登记确认书》，因股票来源为回购股份，公司股本总数未发生变化。具体内容详见公司于上海证券交易所网站(http://www.sse.com.cn)披露的《山东天岳先进科技股份有限公司关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期部分归属结果公告》(公告编号：2025-073)。

除上述首次授予部分第一个归属期已部分归属外，本激励计划首次授予的其余归属期及预留授予部分的限制性股票均尚未归属。

二、本激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期不符合归属条件的说明

根据《2024年限制性股票激励计划》规定的归属时间安排，本激励计划首次授予部分的限制性股票目前已进入第二个归属期；预留授予部分的限制性股票目前已进入第一个归属期。

根据公司2023年年度股东大会的授权，以及《2024年限制性股票激励计划》和《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，现就作废事项说明如下：

(一)关于预留授予部分第一个归属期相应股票作废的说明

归属条件	达成情况
(一)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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
(二)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。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
(三)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，均须满足12个月以上的任职期限。	本次拟归属激励对象符合归属任职期限要求。
(四)公司层面业绩考核要求 第二个归属期考核年度为2025年。 本激励计划预留授予部分考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度对公司营业收入(A)、净利润(B)进行一次考核，根据指标完成情况确定公司层面归属比例(Z)，本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示： 归属期 对应考核年度 营业收入(A) 目标值(Am1) 目标值(Am2) 净利润(B) 目标值(Bm) 2025 营业收入较2023年增长不低于150% 营业收入较2023年增长不低于100% 净利润为正，且较2024年增长不低于100% 指标 业绩完成比例 公司层面归属比例 营业收入(A) A≧Am1 X=100% Am2≦A＜Am1 X=50% A＜Am2 X=0 净利润(B) B≧Bm Y=50% B＜Bm Y=0 确定公司层面归属比例Z值的规则 公司层面归属比例Z=X+Y(若计算结果Z大于等于100%，统一按照100%认定)。 注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。 2、上述净利润指归属于上市公司股东净利润且剔除激励计划所产生的股份支付费用的影响。 3、净利润增长率计算公式为：净利润增长率=(考核年度经审计归属于上市公司股东净利润-2024年经审计归属于上市公司股东净利润)/2024年经审计归属于上市公司股东净利润的绝对值*100%。	根据立信会计师事务所(特殊普通合伙)对公司2025年年度报告出具的审计报告(信会师报字[2026]第ZA10548号)，2025年营业收入较2023年营业收入均值增长率约为17.13%，X=0；公司2025年归属于上市公司股东净利润为负，Y=0%。综上，公司层面归属比例为0%。
(五)个人层面绩效考核要求 激励对象个人层面绩效考核按照公司另行制定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G、E、Q、N(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为0)四个档次，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的实际归属的股份数量： 评价结果 G E Q N 个人层面归属比例 100% 80% 0 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。	2024年限制性股票激励计划预留授予激励对象中2人因个人原因离职(其中2025年已公告作废0人，2026年半年度董事会前离职2人本次作废)，不再具备激励对象资格，除此之外，仍在职的激励对象共28名。因公司层面绩效考核Z=0%情形下实际不归属，本次符合首次授予部分第一个归属期归属条件(公司层面Z=0%情形下实际不归属)的激励对象共28人。

(二)关于首次授予部分第二个归属期相应股票作废的说明

归属条件	达成情况
(一)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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
(二)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。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
(三)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，均须满足12个月以上的任职期限。	本次拟归属激励对象符合归属任职期限要求。
(四)公司层面业绩考核要求 第二个归属期考核年度为2025年。 本激励计划首次授予部分考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度对公司营业收入(A)、净利润(B)进行一次考核，根据指标完成情况确定公司层面归属比例(Z)，本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示： 归属期 对应考核年度 营业收入(A) 目标值(Am1) 目标值(Am2) 净利润(B) 目标值(Bm) 2025 营业收入较2023年增长不低于150% 营业收入较2023年增长不低于100% 净利润为正，且较2024年增长不低于100% 指标 业绩完成比例 公司层面归属比例 营业收入(A) A≧Am1 X=100% Am2≦A＜Am1 X=50% A＜Am2 X=0 净利润(B) B≧Bm Y=50% B＜Bm Y=0 确定公司层面归属比例Z值的规则 公司层面归属比例Z=X+Y(若计算结果Z大于等于100%，统一按照100%认定)。 注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。 2、上述净利润指归属于上市公司股东净利润且剔除激励计划所产生的股份支付费用的影响。 3、净利润增长率计算公式为：净利润增长率=(考核年度经审计归属于上市公司股东净利润-2024年经审计归属于上市公司股东净利润)/2024年经审计归属于上市公司股东净利润的绝对值*100%。	根据立信会计师事务所(特殊普通合伙)对公司2025年年度报告出具的审计报告(信会师报字[2026]第ZA10548号)，2025年营业收入较2023年营业收入均值增长率为17.13%，X=0；公司2025年归属于上市公司股东净利润为负，Y=0%。综上，公司层面归属比例为0%。
(五)个人层面绩效考核要求 激励对象个人层面绩效考核按照公司另行制定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G、E、Q、N(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为0)四个档次，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的实际归属的股份数量： 评价结果 G E Q N 个人层面归属比例 100% 80% 0 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。	2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象中11人因个人原因离职(其中2025年已公告作废7人，2026年半年度董事会前离职4人本次作废)，不再具备激励对象资格，除此之外，仍在职的激励对象共69名。因公司层面绩效考核Z=0%情形下实际不归属，本次符合首次授予部分第二个归属期归属条件的激励对象共9人。

三、部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

根据《2024年限制性股票激励计划》以及《公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，公司拟对2024年限制性股票激励计划中首次授予部分第二个归属期尚未归属的第二类限制性股票中的100.80万股及预留授予部分第一个归属期尚未归属的第二类限制性股票中的22.65万股取消归属，并作废失效(均为在职激励对象因公司层面Z=0%应作废部分，合计123.45万股)；另因6名激励对象离职失去资格，其未归属股份29.10万股作废失效，本次合计152.55万股。

上述作废股票均来源于二级市