

上海泰坦科技股份有限公司 关于向激励对象首次授予限制性股票的公告

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：

- 限制性股票首次授予日：2026年5月22日
- 限制性股票首次授予数量：247.80万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额16,443.6977万股的1.51%
- 股权激励方式：第二类限制性股票

《上海泰坦科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）规定的2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的授予条件已经成就，根据上海泰坦科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026年第二次临时股东大会的授权，公司于2026年5月22日召开的第五届董事会第四次会议，分别审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》，确定2026年5月22日为首次授予日，以22元/股的授予价格向110名激励对象首次授予247.80万股限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、限制性股票授予情况

（一）本次限制性股票授予已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026年4月17日，公司召开第五届董事会第二次会议，会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《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》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。相关事项已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2、2026年4月18日至2026年4月27日，公司对《2026年限制性股票激

励计划（草案）》拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2026年4月28日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》（公告编号：2026-013）。

4、2026年5月8日，公司召开2026年第二次临时股东会，审议并通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《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》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司实施本激励计划获得股东会批准，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。

5、2026年5月9日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露《关于2026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：2026-029）。

6、2026年5月22日，公司召开第五届董事会第四次会议，审议通过了《关于调整2026年限制性股票激励计划有关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。相关事项已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，董事会薪酬与考核委员会对首次授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（二）本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

鉴于公司2026年限制性股票激励计划原拟首次授予的激励对象中，有2名激励对象因离职而不再具备本激励计划规定的激励对象资格，根据《上市公司股权激励管理办法》、公司《激励计划（草案）》及其摘要的相关规定和公司2026年第二次临时股东会的授权，董事会将前述原激励对象对应的激励份额共计4.5万股调整至预留授予部分，并对本激励计划首次授予的激励对象名单及授予数量进行调整。

除上述调整内容外，本激励计划其他内容与公司2026年第二次临时股东会审议通过的内容一致。本次调整内容在公司2026年第二次临时股东会对董事会的授权范围内，无需提交股东会审议。

（三）董事会关于符合授予条件的说明，董事会薪酬与考核委员会发表的明

确意见

1、董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

根据《激励计划（草案）》中授予条件的规定，激励对象获授限制性股票需同时满足如下条件：

（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《中华人民共和国公司法》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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和本次授予的激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划的首次授予条件已经成就。

2、董事会薪酬与考核委员会对本次授予是否满足条件的相关说明

（1）公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格；本激励计划授予的激励对象具备《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，

符合《管理办法》及《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（2）公司确定本激励计划的首次授予日符合《管理办法》以及公司《激励计划（草案）》及其摘要中有关授予日的相关规定。

因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司本激励计划的首次授予日为 2026 年 5 月 22 日，并同意以 22 元/股的授予价格向 110 名激励对象授予 247.80 万股限制性股票。

（四）本次授予的具体情况

1、首次授予日：2026 年 5 月 22 日

2、首次授予数量：247.80 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 16,443.6977 万股的 1.51%

3、首次授予人数：110 人

4、授予价格：22 元/股

5、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

6、本激励计划的有效期、归属期限和归属安排

（1）本激励计划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 60 个月。

（2）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且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) 自可能对公司股票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者进入决策程序之日，至依法披露之日；

4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

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。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。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后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	1/3
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	1/3
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 48 个月内的最后一个交易日止	1/3

在上述约定期间内未归属的限制性股票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、股份拆细、配股、送股等情形增加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的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

7、激励对象名单及首次授予情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告时股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员/核心业务人员						
1	谢应波	中国	董事长、核心技术人员	5.1	1.70%	0.03%
2	张庆	中国	董事、总经理、核心技术人员	4.8	1.60%	0.03%
3	张华	中国	董事、副总经理	4.8	1.60%	0.03%
4	王靖宇	中国	副总经理	4.5	1.50%	0.03%
5	定高翔	中国	董事、副总经理、董事会秘书、核心技术人员	4.5	1.50%	0.03%
6	顾梁	中国	董事、核心技术人员	4.2	1.40%	0.03%
7	周智洪	中国	财务总监	4.2	1.40%	0.03%
8	许峰源	中国	董事	3.9	1.30%	0.02%
9	张维燕	中国	行政人事总监	2.4	0.80%	0.01%
10	周晓伟	中国	核心技术人员	4.5	1.50%	0.03%
11	范亚平	中国	核心技术人员	2.7	0.90%	0.02%
12	葛文辉	中国	核心技术人员	2.7	0.90%	0.02%
小计				48.3	16.10%	0.29%
二、其他激励对象						

董事会认为需要被激励的其他人员（98人）	199.50	66.50%	1.21%
首次授予部分合计（110人）	247.80	82.60%	1.51%

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1%。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、以上激励对象中谢应波、张庆，张华、王靖宇、许峰源、张维燕为公司的实际控制人。除此之外，本激励计划授予的激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

二、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单核实的情况

1、公司本激励计划首次授予的激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

- （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。

2、公司本激励计划首次授予的激励对象中谢应波、张庆、张华、王靖宇、许峰源、张维燕为公司的实际控制人。除此之外，本激励计划首次授予的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有上市公司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、公司本次授予的激励对象人员名单与公司2026年第二次临时股东会批准的《激励计划（草案）》中规定的激励对象范围相符。

4、本激励计划首次授予的激励对象名单人员符合《公司法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会一致同意本激励计划首次授予的激励对象名单。同意公司本激励计划的首次授予日为2026年5月22日，并以授予价格

22 元/股向符合条件的 110 名激励对象首次授予 247.80 万股限制性股票。

三、本次授予激励对象为董事、高级管理人员的，在限制性股票首次授予日前 6 个月卖出公司股份情况的说明

根据中国证券登记结算有限责任公司上海分公司出具的《信息披露义务人持股及股份变更查询证明》及公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在首次授予日前 6 个月不存在卖出公司股票的行为。

四、限制性股票的会计处理方法与业绩影响测算

（一）限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于 2026 年 5 月 22 日对授予的 247.80 万股限制性股票的公允价值进行测算，具体参数如下：

- 1、标的股价：27.99 元/股（首次授予日收盘价为 2026 年 5 月 22 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：12.4406%、16.7882%、15.7669%（分别采用上证指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予的限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）	2029年（万元）
247.80	1,789.94	637.78	725.61	339.52	87.04

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。若股权激励终止、激励对象放弃归属，将按照企业会计准则及相关规定进行会计处理。

- 2、上述测算部分不包含预留权益，预留权益授予时将产生额外的股份支付费用。
- 3、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。
- 4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发核心团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

五、法律意见书的结论性意见

综上所述，本所承办律师认为：

（一）本次授予相关事项已经取得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的有关规定。

（二）本激励计划的调整履行了必要的决策程序，本激励计划的调整符合《管理办法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》《激励计划》的有关规定，调整事项合法、有效。

（三）本次授予的授予条件已经满足，公司可依据本激励计划的相关规定进行授予。

（四）本次授予的授予日符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的规定，合法、有效。

（五）本次授予的授予对象、授予数量及授予价格符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的规定，合法、有效。

六、上网公告附件

- （一）《上海泰坦科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会会议决议》；
- （二）《上海泰坦科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见（截至首次授予日）》；

（三）《上海泰坦科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单（截至首次授予日）》；

（四）《德恒上海律师事务所关于上海泰坦科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划调整及首次授予相关事项的法律意见》。

特此公告。

上海泰坦科技股份有限公司董事会

2026 年 5 月 23 日