

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

特别提示：

- 1、股票期权首次授权日：2026 年 5 月 15 日
- 2、股票期权首次授予数量：372.60 万份
- 3、股票期权首次授予人数：25 人
- 4、股票期权行权价格：43.28 元/份（调整后）

苏州恒铭达电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 15 日召开的第四届董事会第六次会议审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，董事会认为公司《2026 年股票期权激励计划》（以下简称“本激励计划”）规定的首次授予条件已经成就，同意以 2026 年 5 月 15 日为首次授权日，向符合授予条件的 25 名激励对象授予 372.60 万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述**（一）激励方式**

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

（二）股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

（三）授予数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 465.75 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 25,620.9336 万股的 1.82%。其中，首次授予股票期权 372.60 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 25,620.9336 万股的 1.45%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 80%；预留 93.15 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 25,620.9336 万股的 0.36%，占本激励计划拟授予股票期权总数的 20%。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

公司 2022 年第四次临时股东大会审议通过的 2022 年限制性股票激励计划尚在实施中。公司 2022 年限制性股票激励计划所涉及的标的股票数量为 220.0550 万股，本激励计划涉及的标的股票数量为 465.75 万股，因此公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数为 685.8050 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 25,620.9336 万股的 2.68%。

截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

（四）授予对象

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计 27 人，占公司截至 2025 年 12 月 31 日员工总数 2,365 人的 1.14%，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心员工，不包括恒铭达独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。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，经董事会提出、薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）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。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（五）行权价格

本激励计划授予（含首次及预留授予）股票期权的行权价格为每份 43.76 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 43.76 元的价格购买 1 股公司股票。

（六）有效期

本激励计划的有效期为自授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

（七）等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

（八）行权安排

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露前（含）授予，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

（九）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面的业绩

考核目标如下表所示：

行权期		考核年度	业绩考核目标			
			定比 2025 年营业收入增长率 (A)		定比 2025 年净利润增长率 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
首次授予的股票期权 及预留授予的股票期 权（若预留部分在公 司 2026 年第三季度报 告披露前（含）授予）	第一个行权期	2026 年	20.00%	18.00%	15.00%	-
	第二个行权期	2027 年	44.00%	39.24%	38.00%	35.70%
	第三个行权期	2028 年	72.80%	64.30%	72.50%	62.84%
预留授予的股票期权 （若预留部分在公 司 2026 年第三季度报 告披露后授予）	第一个行权期	2027 年	44.00%	39.24%	38.00%	35.70%
	第二个行权期	2028 年	72.80%	64.30%	72.50%	62.84%

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
定比 2025 年营业收入增长率 (A) 或 定比 2025 年净利润 (B)	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	X=100%
	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$	X=80%
	$A < An$ 且 $B < Bn$	X=0

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”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除考核年度内所有股权激励计划及员工持股计划产生的全部股份支付费用的影响。

行权期内，公司根据业绩考核目标的达成情况确认公司层面行权比例并为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，因公司层面业绩考核原因不得行权的股票期权由公司注销。

（十）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”“E”五个等级，对应的个人层面行权比例如下所示：

考核等级	A	B	C	D	E
分数段	90 分及以上	80-89 分	70-79 分	60-69 分	60 分以下
个人层面行权比例 (Y)	100%	90%	80%	60%	0%

激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

二、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2026年4月7日，公司第四届董事会第四次会议审议并通过了《关于〈2026年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈2026年股票期权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年股票期权激励计划相关事宜的议案》。上述议案已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会审议通过并出具了核查意见，公司聘请的北京市中伦律师事务所对相关事项出具了法律意见书。

2、2026年4月8日至2026年4月17日，公司对本激励计划首次授予激励对象的姓名及职务在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划首次授予激励对象有关的任何异议。2026年4月18日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年股票期权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》。

3、2026年4月24日，公司召开2026年第二次临时股东会，审议通过了《关于〈2026年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈2026年股票期权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年股票期权激励计划相关事宜的议案》。同时，公司就本激励计划的内幕信息知情人、首次授予激励对象在本激励计划草案公开披露前6个月内买卖公司股票的情况进行了自查，并于2026年4月25日披露了《关于2026年股票期权激励计划相关人员买卖公司股票的自查报告》。

4、2026年5月15日，公司召开了第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划首次授予激励对象名单及行权价格的议案》《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。上述议案已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会审议通过并出具了核查意见，公司聘请的北京市中伦律师事务所对相关事项出具了法律意见书。

三、股票期权的授予条件及董事会对于授予条件成就的情况说明

（一）股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

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《中华人民共和国公司法》(“《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。

(二) 董事会对于授予条件成就的情况说明

公司董事会经过认真核查,确定公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情形,亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形,本激励计划规定的授予条件已经成就,同意以 2026 年 5 月 15 日为首次授权日,向 25 名激励对象授予 372.60 万份股票期权,行权价格为 43.28 元/份(调整后)。

四、本次实施的激励计划与股东会通过的激励计划的差异情况说明

(一) 调整激励对象名单的情况说明

鉴于本激励计划的首次授予激励对象中,有 2 名激励对象因个人原因自愿放弃其拟获授的全部股票期权,1 名激励对象自愿放弃其拟获授的部分股票期权,根据公司 2026 年第二次临时股东会的授权及本激励计划的规定,公司董事会对本激励计划首次授予激励对象名单进行调整,并将前述激励对象自愿放弃的权益在其他激励对象之间进行分配。调整后,本激励计划首次授予的激励对象人数由 27 名调整为 25 名,授予的权益总数不变。

(二) 调整行权价格的情况说明

根据本激励计划相关规定,若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,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

股票期权行权价格和权益数量进行相应的调整。

公司于 2026 年 4 月 23 日披露《2025 年度权益分派实施公告》，以公司现有总股本剔除已回购股份 8,773,694.00 股后的 247,435,642.00 股为基数，向全体股东每 10 股派 5.00 元人民币现金（含税）。鉴于 2025 年度权益分派已实施完毕，公司董事会根据本激励计划规定的行权价格调整程序，将本次股票期权行权价格由 43.76 元/份调整为 43.28 元/份。

除上述调整内容外，本次授予的内容与公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的激励计划相关内容一致。

五、本次股票期权的首次授予情况

（一）激励方式：股票期权

（二）股票来源：向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票

（三）首次授权日：2026 年 5 月 15 日

（四）首次授予数量：372.60 万份

（五）首次授予人数：25 人

（六）行权价格：43.28 元/份（调整后）

（七）本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占授权日公司股本总额的比例
齐军	董事、副总经理	25.00	5.37%	0.10%
核心员工（24 人）		347.60	74.63%	1.36%
首次授予部分合计（共计 25 人）		372.60	80.00%	1.45%
预留部分		93.15	20.00%	0.36%
合计		465.75	100.00%	1.82%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

（八）本激励计划实施后，不会导致公司股权分布情况不符合上市条件的要求。

六、本激励计划的实施对公司的影响

按照《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》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）股票期权公允价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司运用该模型以 2026 年 5 月 15 日为计算的基准日，对首次授予的 372.60 万份股票期权的公允价值进行了测算，具体参数选取如下：

- （1）标的股价：82.08 元/股（2026 年 5 月 15 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授权日至每期首个行权日的期限）；
- （3）历史波动率：18.28%、24.45%、23.09%（深证综指对应期间的年化波动率）；
- （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 年期的人民币存款基准利率）。

（二）预计股票期权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权日股票期权的公允价值，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行权的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

股票期权摊销成本	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
15,190.79	5,682.97	6,312.91	2,534.42	660.49

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与行权价格、授权日、授权日收盘价、授予数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关；

- 2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；
- 3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准；
- 4、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司业绩提升发挥积极作用。

七、激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象行权时认购公司的股票及缴纳个人所得税的资金全部由激励对象自筹，公司承诺不为激励对象依股权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，损害公司利益。公司将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。

八、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授权日前 6 个月买卖公司股票情况的说

明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授权日前 6 个月不存在买卖公司股票情况。

九、薪酬与考核委员会就激励对象获授权益条件是否成就的意见

(一) 董事会薪酬与考核委员会对本激励计划首次授予条件是否成就进行核查，认为：

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、法规及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。首次授予的激励对象均为公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的本激励计划中确定的首次授予激励对象，具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《深圳证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

(二) 董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的首次授权日进行核查，认为：

根据公司 2026 年第二次临时股东会的授权，本次确定的首次授权日符合《管理办法》及本激励计划有关授权日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为公司本激励计划规定的股票期权授予条件已经成就，同意以 2026 年 5 月 15 日为首次授权日，向 25 名激励对象授予 372.60 万份股票期权，行权价格为 43.28 元/份（调整后）。

十、薪酬与考核委员会对首次授权日激励对象名单核实的情况

(一) 本激励计划首次授予的激励对象均符合《管理办法》《上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

(二) 本激励计划首次授予的激励对象均不存在《管理办法》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、高级管理人员的情形的；
- 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) 激励对象中不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

(四) 公司和本次授予的激励对象均未发生《管理办法》规定不得授予权益或不得获授权益的情形，本激励计划的授权日符合《管理办法》及本激励计划中的相关规定。

综上所述，公司董事会薪酬与考核委员会认为，本激励计划首次授予的激励对象均符合相关法律法规及规范性文件的要求，符合本激励计划规定的激励对象范围，主体资格合法、有效。本激励计划设定的授予条件已成就，董事会薪酬与考核委员会同意以 2026 年 5 月 15 日为首次授权日，向 25 名激励对象授予 372.60 万份股票期权。

十一、法律意见书的结论意见

本所律师认为，(1) 截至本法律意见书出具之日，本次激励计划调整、授予已经取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件的规定以及《激励计划》的约定；(2) 截至本法律意见书出具之日，本次调整的内容不违反《管理办法》及《激励计划》的相关规定；(3) 截至本法律意见书出具之日，本次激励计划的授权日已取得现阶段必要的批准和授权，公司董事会确定的本次激励计划的授权日符合《股权激励管理办法》《激励计划》关于授权日的相关规定；(4) 截至本次激励计划授权日，公司股票期权的授予条件已经满足，公司向激励对象授予股票期权符合《股权激励管理办法》《激励计划》关于授予条件的规定。

十二、独立财务顾问的专业意见

本独立财务顾问认为，本激励计划已取得了现阶段必要的批准与授权，本次股票期权的授权日、行权价格、授予对象、授予数量等的确定以及本激励计划的相关调整和首次授予事项符合《公司法》《中华人民共和国证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，不存在不符合本激励计划规定的授予条件的情形。

十三、备查文件

- (一) 《苏州恒铭达电子科技有限公司第四届董事会第六次会议决议》；
- (二) 《苏州恒铭达电子科技有限公司第四届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第四次会议决议》；
- (三) 《北京市中伦律师事务所关于苏州恒铭达电子科技有限公司 2026 年股票期权激励计划首次授予事项的法律意见书》；
- (四) 《东方财富证券股份有限公司关于苏州恒铭达电子科技有限公司 2026 年股票期权激励计划首次授予相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

董事会

2026年5月16日