

证券代码：002947

证券简称：恒铭达

公告编号：2026-053

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

关于2026年股票期权激励计划首次授予部分登记完成的公告

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，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、期权简称：铭达 JLC2
- 2、期权代码：037971
- 3、股票期权首次授权日：2026年5月15日
- 4、股票期权首次授予登记完成时间：2026年6月11日
- 5、股票期权首次登记数量：372.60万份
- 6、股票期权行权价格：43.28元/份
- 7、股票期权首次授予登记人数：25人
- 8、股票来源：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

苏州恒铭达电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定，已完成2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予登记工作，现将有关情况公告如下：

一、本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

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。

二、本激励计划首次授予股票期权登记情况

1、期权简称：铭达 JLC2

2、期权代码：037971

3、首次授权日：2026年5月15日

4、首次授予登记完成日：2026年6月11日

5、首次授予数量：372.60万份

6、首次授予人数：25人，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

7、股票期权行权价格：43.28元/份

8、股票期权来源：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

9、首次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%
合计	372.60	80.00%	1.45%

注：（1）本激励计划激励对象不包括独立董事、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。

（2）上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本股权激励计划草案公告时公司股本总额的1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本股权激励计划草案公告时公司股本总额的10%。

（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。

10、股票期权的有效期限、等待期、可行权日、行权安排

（1）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。

（2）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。

（3）可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划首次授予的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%

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。

11、股票期权的行权条件

(1) 公司层面的业绩考核要求

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。

（2）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公司《2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

三、本次实施的股权激励计划与已披露的股权激励计划差异情况说明

根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权及本激励计划的规定，公司于 2026 年 5 月 15 日召开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》，同意对本激励计划首次授予激励对象名单及行权价格进行调整。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，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 年第二次临时股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权，上述调整属于股东会对董事会授权范围内的事项，不存在损害公司及股东、特别是中小股东利益的情形；符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件中关于激励计划调整的相关规定，内容及审批程序合法、合规。

四、预计 2026 年股票期权激励计划首次授予股票期权对公司各期经营业绩的影响

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。

1、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）。

2、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具的审计报告为准；
- (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。

特此公告。

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

董事会

2026 年 6 月 12 日