

宁波隆源股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

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，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，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、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，公司拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、公司本次激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供评价依据；保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而

提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司）董事、高级管理人员、核心员工以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其
他员工，不包括公司独立董事。

四、考核机构

- 1、公司薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩指标要求

本计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。股票期权首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

以2025年为基数，考核各年度营业收入实际增长量（万元）（A）	考核年度	2026年	2027年	2028年
	预设最高指标（B）	24,000	44,000	66,000
	预设最低指标（C）	20,000	32,300	44,000
各考核年度营业收入增长量指标完成度（X）	A≥B	X=100%		
	C≤A<B	X=A/B*100%		
	A<C	X=0		

注：1、若公司层面行权比例（X）为 0%，则所有激励对象对应行权期所获授的股票期权均不得行权，由公司统一注销。

- 2、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准；
- 3、激励计划有效期内，若公司通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，则剔除通过收购导致的对营业收入（包括现金收购的资金成本）的影响，下同；

4、上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度末前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

以2025年为基数，考核各年度营业收入实际增长量（万元）（A）	考核年度	2027年	2028年
	预设最高指标（B）	44,000	66,000
	预设最低指标（C）	32,300	44,000
各考核年度营业收入增长量指标完成度（X）	$A \geq B$	$X=100\%$	
	$C \leq A < B$	$X=A/B \times 100\%$	
	$A < C$	$X=0$	

若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的权益不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核指标

在公司业绩指标达标的情况下，将根据公司制定的考核标准对激励对象进行年度考核，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面行权的比例。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 和 D 四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据考核评价情况确定激励对象的个人层面可行权比例，考核评价情况与个人层面行权比例对应表如下：

评价等级	A	B	C	D
个人层面行权比例（Y）	100%	80%	60%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人当年可行权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核结果的运用

（一）激励对象只有在公司层面业绩考核满足条件的前提下，才能行权对应当期获授的股票期权；若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激

励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司予以注销。

（二）若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人当年可行权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）；激励对象考核当年不能行权的股票期权由公司予以注销。

七、考核期间与次数

1、考核期间

本计划首次授予股票期权的行权考核期间为 2026-2028 年三个会计年度；若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度末前授予，则考核期间与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度后授予，则考核期间为 2027-2028 年两个会计年度。

2、考核次数

本计划授予股票期权在考核期间内每个会计年度考核一次。

八、考核办法和程序

1、公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

2、薪酬与考核委员会根据考核报告，确定被激励对象股票期权可行权的资格及数量。

九、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后十五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

1、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新

记录，须考核记录员签字。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。
- 3、本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

宁波隆源股份有限公司

董事会

2026年9月4日