

宁波隆源股份有限公司

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，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。

一、审议及表决情况

（一）本次权益授予已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026 年 9 月 4 日，公司召开第二届董事会第九次会议，审议通过《关于公司<2026 年股票期权激励计划（草案）>的议案》《关于公司<2026 年股票期权激励计划首次授予的激励对象名单>的议案》《关于拟认定公司核心员工的议案》《关于公司<2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于公司与激励对象签署<2026 年股票期权激励计划授予协议>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理 2026 年股票期权激励计划有关事项的议案》，相关事项已经公司薪酬与考核委员会前置审议通过，公司薪酬与考核委员会对本次激励计划相关事项进行了核查并发表了同意的意见。

2、2026 年 9 月 5 日至 2026 年 9 月 14 日，公司通过内部信息公示栏对拟认定的核心员工名单向全体员工进行公示并征求意见。截至公示期满，公司未收到任何对拟认定的核心员工提出的异议。公司薪酬与考核委员会于 2026 年 9 月 15 日对核心员工公示情况发表了同意意见，公司同日在北京证券交易所信息披露平台（www.bse.cn）披露了《薪酬与考核委员会关于拟认定核心员工的核查意见公告》（公告编号：2026-120）。

3、2026 年 9 月 5 日至 2026 年 9 月 14 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象的名单在公司内部信息公示栏进行了公示。截至公示期满，公司未收到

任何对该名单提出的异议。公司于 2026 年 9 月 15 日在北京证券交易所信息披露平台（www.bse.cn）披露了《薪酬与考核委员会关于 2026 年股票期权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的公告》（公告编号：2026-121）。

4、2026 年 9 月 20 日，公司召开 2026 年第四次临时股东会，审议通过《关于公司<2026 年股票期权激励计划（草案）>的议案》《关于公司<2026 年股票期权激励计划首次授予的激励对象名单>的议案》《关于拟认定公司核心员工的议案》《关于公司<2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于公司与激励对象签署<2026 年股票期权激励计划授予协议>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理 2026 年股票期权激励计划有关事项的议案》。

5、2026 年 9 月 21 日，公司根据内幕信息知情人买卖公司股票的情况，在北京证券交易所信息披露平台（www.bse.cn）披露了《关于 2026 年股票期权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：2026-125）。

6、2026 年 9 月 23 日，公司召开第二届董事会第十次会议，审议通过《关于调整 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》《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》，相关事项已经公司薪酬与考核委员会前置审议通过，公司薪酬与考核委员会对 2026 年股票期权激励计划调整及首次授予相关事项进行了核查并发表了同意的意见。浙江天册律师事务所对公司 2026 年股票期权激励计划调整及首次授予相关事项出具了法律意见书。

（二）董事会关于符合授予条件的说明

董事会经过认真核查后认为公司不存在下列不得实行股权激励的情形：

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情形；

5、中国证监会认定的其他情形。

激励对象不存在下列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。

综上所述，董事会认为本次激励计划无获授权益条件，同意向符合条件的激励对象授予权益。

（三）首次授予权益的具体情况

1、首次授予日：2026 年 9 月 23 日

2、首次授予数量：股票期权 226.20 万份

3、首次授予人数：67 人

4、价格：股票期权行权价格为 24.30 元/份

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、本次激励计划的有效期、等待期和行权期安排：

（1）有效期

本激励计划有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

（2）等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为授予之日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

预留部分股票期权若于 2026 年第三季度末前授予，则预留授予股票期权等

待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若于 2026 年第三季度后授予，则预留授予股票期权等待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月。

(3) 行权期

本激励计划首次授予的股票期权将分 3 期行权，各期时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	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%
第二个行权期	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%
第三个行权期	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%

若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度末前授予，则行权时间及比例安排与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2026 年第三季度后授予，则行权时间及比例安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

7、考核指标

(1) 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	A≥B		X=100%	

营业收入增长量指标完成度 (X)	$C \leq A < B$	$X = A/B * 100\%$
	$A < C$	$X = 0$

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)	$A \geq B$	$X = 100\%$	
	$C \leq A < B$	$X = A/B * 100\%$	
	$A < C$	$X = 0$	

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。

（2）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。

8、激励对象

本激励计划授予的股票期权在激励对象间的分配情况如下：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占激励计划拟授出权益总量的比例	占激励计划公告日股本总额的比例
1	张玉田	董事、总经理	67.20	26.86%	0.99%
2	沈伦廉	副总经理	6.00	2.40%	0.09%
核心员工（14人）			55.40	22.15%	0.81%
对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（51人）			97.60	39.02%	1.44%
首次授予合计			226.20	90.42%	3.33%
预留权益			23.96	9.58%	0.35%
合计			250.16	100.00%	3.68%

注：1、本激励计划首次授予的对象不包括公司独立董事，亦不包括公司控股股东、实际控制人、其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

2、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不超过公司股本总额的30%。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本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

3、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，预留权益授予方案经董事会审议通过，预留权益的激励对象名单经薪酬与考核委员会审核，公司应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。

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两至四位小数。

（四）关于本次授予权益情况与股东会审议通过的股票期权激励计划存在差异的说明

1、行权价格的调整

公司 2026 年半年度权益分派已实施完成，权益分派向参与分配的股东每 10 股派 4 元人民币现金（含税）。根据《宁波隆源股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）的规定和公司股东会的授权，需对本次激励计划中期权行权价格进行调整，期权行权价格由 24.70 元/份调整为 24.30 元/份。

2、激励对象名单及授予数量的调整

鉴于本次激励计划中 2 名拟激励对象因个人原因自愿放弃拟获授权益。公司董事会根据股东会的授权，同意对本次股权激励计划进行调整。调整后，本次激励计划首次授予部分激励人数由 69 人变为 67 人，本次激励计划拟授予股票期权总数不变，其中首次授予股票期权数量由 230.16 万份调整为 226.20 万份，预留数量由 20 万份调整为 23.96 万份，预留比例由 7.99%调整为 9.58%。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划的其他内容与公司 2026 年第四次临时股东会审议通过的激励计划一致，本次调整无需提交股东会审议。

二、薪酬与考核委员会核查意见

1、除前述调整外，本次授予权益的激励对象与公司 2026 年第四次临时股东会审议通过的激励对象人员名单相符。

2、本次获授股票期权的激励对象均具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，均符合《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等文件规定的激励对象条件及《激励计划》规定的激励对象范围，不存在《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形，激励对象中无独立董事。本次拟获授股票期权的激励对象主体资格合法、有效，满足获授股票期权的条件。

3、公司和本次获授股票期权的激励对象均未发生不得授予/获授股票期权的情形，本次股票期权激励计划无获授权益条件。

4、本次确定的授予日符合相关法律法规、规范性文件和《激励计划》中的有关规定。

综上，薪酬与考核委员会同意以 2026 年 9 月 23 日为首次授予日，向 67 名

符合条件的激励对象合计授予 226.20 万份股票期权。

三、参与股权激励的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月买卖公司股票的情况说明

经核查，参与本次激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的情形。

四、授予权益后对公司财务状况的影响

按照财政部《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，确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。

董事会确定股票期权的首次授予日为 2026 年 9 月 23 日，经测算，本次激励计划成本摊销情况见下表（授予日）：

首次授予的股票期权数量 （万份）	需摊销的总费用（万元）	2026年 （万元）	2027年 （万元）	2028年 （万元）	2029年 （万元）
226.20	804.06	118.11	386.47	211.90	87.58

说明：1、上述结果并不代表最终的会计成本；实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。上述对公司财务状况的影响仅为测算数据，实际费用应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

五、法律意见书的结论性意见

浙江天册律师事务所律师认为：公司本次调整和本次授予已取得现阶段必要的批准与授权，符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《监管指引第 3 号》及《激励计划》的相关规定；本次调整已履行必要的内部决策程序，符合《管理办法》《监管指引第 3 号》及《激励计划》的相关规定；本

次授予的授予日、授予对象、授予数量及价格符合《管理办法》《监管指引第3号》等相关法律法规及《激励计划》的相关规定。公司尚需按照有关法律、法规和规范性文件的要求履行相应的信息披露义务。

六、独立财务顾问的结论性意见

财务顾问国金证券股份有限公司认为：截至独立财务顾问报告出具日，公司未发生不得授予权益的情形，激励对象未发生不得获授权益的情形，本次股权激励计划无获授权益条件。本次股票期权激励计划调整及首次授予事项已经取得必要的批准和授权。本计划首次授予日、行权价格、授予对象、授权数量等的确定符合《管理办法》《监管指引第3号》及《激励计划》的相关规定。公司本次授予尚需按照《管理办法》《监管指引第3号》及《激励计划》的相关要求在规定期限内进行信息披露和向北京证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司北京分公司办理相应后续手续。

七、备查文件目录

- （一）《宁波隆源股份有限公司第二届董事会第十次会议决议》；
- （二）《宁波隆源股份有限公司第二届薪酬与考核委员会2026年第四次会议决议》；
- （三）《浙江天册律师事务所关于宁波隆源股份有限公司2026年股票期权激励计划调整及首次授予相关事项的法律意见书》；
- （四）《国金证券股份有限公司关于宁波隆源股份有限公司2026年股票期权激励计划调整及首次授予相关事项之独立财务顾问报告》。

宁波隆源股份有限公司

董事会

2026年9月24日