

天津普林电路股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

天津普林电路股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及公司《章程》的规定，制定了《天津普林电路股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司《章程》、本激励计划的规定，并结合公司的实际情况，特制定《天津普林电路股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负

责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务运营部等相关部门负责相关考核数据的收集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

公司 2026 年股票期权激励计划业绩考核包括两个层面：分别为公司层面业绩考核指标和个人业绩考核指标。具体考核规定如下：

1、公司层面业绩考核

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 20%，即 2026 年营业收入不低于 16.5 亿元； 2、以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 1579%，即 2026 年净利润不低于 8000 万元。
第二个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 30%，即 2027 年营业收入不低于 17.9 亿元； 2、以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 1789%，即 2027 年净利润不低于 9000 万元。

注：

1、上述“营业收入”指经审计的合并报表的营业收入，下同。

2、上述“净利润”指经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，下同。

公司层面业绩考核指标未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，分年度进行考核。依照激励对象的考核结果确定其个人绩效系数。

绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人绩效系数	100%		$X(0 < X \leq 100\%)$	0	

如个人年度绩效考评结果为 C、D，则该激励对象对应考核年度获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

如个人年度绩效考评结果为 B，则由公司根据该激励对象对应考核年度的绩效评分综合确定其个人绩效系数。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权的股票期权数量 = 个人当年计划行权的股票期权数量 $\times$ 个人绩效系数

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期股票期权行权对应的考核会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，期间每年度考核一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

1、公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，考核结果审批确定后应通过流程正式通知被考核对象其评价成绩及考核等级；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

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。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

天津普林电路股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 26 日