

证券代码：835207

证券简称：众诚科技

公告编号：2023-035

## 河南众诚信息科技股份有限公司

### 2023年股权激励计划实施考核管理办法

河南众诚信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）为建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《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）》（以下简称“《持续监管办法》”）《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《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》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定公司《2023年股权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司2023年股权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》《激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定公司《2023年股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

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本次激励计划执行的有效实施，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，充分调动公司核心团队的积极性，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

#### 二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评

价，将公司经营目标与激励对象的业绩贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，以实现公司的发展战略和经营目标。

### **三、考核范围**

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，具体包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员及核心员工。

本次激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，核心员工是指公司的核心技术人员或者核心业务人员，核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本次激励计划的考核期内在公司（含全资及控股子公司）任职并与公司签署劳动合同。

### **四、考核机构及职责**

(一)公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织本次激励计划的考核工作。

(二)公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，人力资源部将考核结果提交董事会办公室，由董事会办公室向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

(三)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。

(四)公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

### **五、考核指标及标准**

(一)公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予限制性股票的解除限售对应公司层面考核年度为 2023

年-2024年两个会计年度，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当年度的解除限售条件之一。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核期	扣非归母净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2023年	以2022年扣非归母净利润为基数，2023年扣非归母净利润增长率不低于100%	以2022年扣非归母净利润为基数，2023年扣非归母净利润增长率不低于80%
第二个解除限售期	2024年	以2022年扣非归母净利润为基数，2024年扣非归母净利润增长率不低于150%	以2022年扣非归母净利润为基数，2024年扣非归母净利润增长率不低于130%

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例
考核年度扣非归母净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=50%
	$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“扣非归母净利润”指标计算以经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润并剔除全部在有效期内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分的限制性股票在2023年内授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分的限制性股票在2024年内授予，则相应公司层面考核年度为2024年-2025年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核期	扣非归母净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2024年	以2022年扣非归母净利润为基数，2024年扣非归母净利润增长率不低于150%	以2022年扣非归母净利润为基数，2024年扣非归母净利润增长率不低于130%
第二个解除限售期	2025年	以2022年扣非归母净利润为基数，2025年扣非归母净利润增长率不低于200%	以2022年扣非归母净利润为基数，2025年扣非归母净利润增长率不低于180%

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例
考核年度扣非归母净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=50%
	$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“扣非归母净利润”指标计算以经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润并剔除全部在有效期内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

## (二)个人层面绩效考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 3 个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C
个人层面解除限售比例	100%	50%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售的额度 × 公司层面解除限售比例 × 个人层面解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核期间与次数

### (一)考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

## (二)考核次数

本次激励计划的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

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。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### (一)考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如果被考核者对考核结果有异议，可在收到考核结果的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核者可向薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果将作为本次激励计划限制性股票解除限售的依据。

### (二)考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保存所有绩效考核记录。绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期限为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经当事人签字确认。

## 九、附则

(一)本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二)本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

河南众诚信息科技股份有限公司

董事会

2023年4月26日