

证券代码：839493

证券简称：并行科技

公告编号：2024-005

北京并行科技股份有限公司

2024 年股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。

北京并行科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步增强公司核心经营管理团队与公司共同成长和发展的价值理念和企业文化，激发核心团队和骨干员工的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展，优化薪酬与分配机制、不断完善中长期激励机制和文化，吸引和留住优秀管理人才与技术、业务骨干，提升核心员工的稳定性及凝聚力，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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司《2024 年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

1、建立和完善利益共享机制，进一步增强公司核心经营管理团队与公司共同成长和发展的价值理念和企业文化，为股东带来持久价值回报。

2、立足当前发展阶段和实际、结合行业及公司长远发展战略，进一步激发核心团队和骨干员工的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展。

3、进一步优化薪酬与分配机制、不断完善中长期激励机制和文化，吸引和留住优秀管理人才与技术、业务骨干，进一步提升核心员工的稳定性及凝聚力。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励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

本办法适用于参与公司 2024 年股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工和对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工，不包括公司独立董事、监事及外籍员工。

四、考核机构

（一）公司董事会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务部等相关部门负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）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）公司层面业绩考核指标

本计划授予股票期权的行权考核年度为 2024-2025 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的行权条件。

首次授予权益的各年度公司层面业绩考核指标设置为营业收入（A）与净利润（B）两个指标，两个指标需达到一定的考核目标方可进行相应比例的行权。行权考核条件具体如下：

行权期		营业收入（万元）	净利润（万元）
-----	--	----------	---------

	考核年度	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个行权期	2024 年	65,000	70,000	-5,000	-4,000
第二个行权期	2025 年	80,000	90,000	1,000	2,000

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
营业收入 (A) 和净利润 (B)	$A \geq Am$ 且 $B \geq Bm$	X=100%
	$A \geq Am$ 且 $Bm > B \geq Bn$ 或者 $Am > A \geq An$ 且 $B \geq Bm$	X=90%
	$Am > A \geq An$ 且 $Bm > A \geq Bn$	X=80%
	其他情况	X=0%

注：1、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，下同；2、上述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。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 6 个月内确定并授出，预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若超过 6 个月未明确激励对象并授出的，预留权益失效。

公司层面行权比例计算说明：公司层面行权比例由公司营业收入和净利润的业绩完成度共同决定。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。若公司营业收入和净利润考核指标未同时达到上述业绩考核指标的触发值，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）个人层面绩效考核指标

公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和《2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为 OS、EE、Su、BE、IR 五档，考核评价表适用于考核对象。

届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果	OS	EE	Su	BE	IR
------	----	----	----	----	----

个人可行权比例	100%	100%	100%	0%	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=个人当年计划可行权数量×公司层面行权比例×个人层面年度考核可行权比例。

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、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

（二）考核次数

本股权激励计划的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、行权

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件，董事会应就本激励计划设定的行使股票期权的条件是否成就进行审议，监事会同时发表明确意见；律师事务所对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司办理行权登记，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式；对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员的转让应符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司在股票期权行权前，应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(四) 激励对象行权后, 涉及注册资本变更的, 由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

八、考核程序

公司人力资源部在董事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。

九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果, 董事会应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

(二) 考核结果申诉

如被考核对象对考核结果有异议, 可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向董事会提出申诉, 董事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。

(三) 考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后, 董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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, 须人力资源部门确认并由考核记录员签字。

十一、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年股权激励计划生效后实施。

北京并行科技股份有限公司

董事会

2024年1月25日