

唐人神集团股份有限公司

关于调整 2022 年股票期权激励计划及相关文件中首次授予部分第二、三个行权期、预留授予部分第一、二个行权期个人层面绩效考核要求的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

唐人神集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 4 月 26 日召开了第九届董事会第十二次会议及第九届监事会第十次会议，审议通过了《关于调整 2022 年股票期权激励计划及相关文件中首次授予部分第二、三个行权期、预留授予部分第一、二个行权期个人层面绩效考核要求的议案》，同意调整 2022 年股票期权激励计划及相关文件中首次授予部分第二、三个行权期、预留授予部分第一、二个行权期个人层面绩效考核要求，具体情况如下：

一、2022 年股票期权激励计划已履行的决策程序和批准情况

1、2022 年 1 月 8 日，公司第八届董事会第四十五次会议审议通过了《关于〈2022 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2022 年股票期权激励计划相关事宜的议案》，公司独立董事发表了独立意见。同日，公司第八届监事会第二十七次会议审议通过了相关议案。公司聘请的湖南一星律师事务所、上海荣正投资咨询股份有限公司分别对本次激励计划相关事项出具了法律意见书、独立财务顾问报告。

2、2022 年 1 月 10 日，公司在巨潮资讯网披露了《2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要、《2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单》，并于 2022 年 1 月 10 日至 2022 年 1 月 20 日，通过公司官网对激励对象的姓名及职务进行了内部公示。在公示的时限内，没有任何组织或个人提出异议或不良反映，无反馈记录。公示期满后，公司于 2022 年 1 月 21 日披露了《监事会关于 2022 年股票期权激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》，监事会认为：列入本次激励计划的首次授予激励对象均

符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围和条件，其作为公司本次激励计划的激励对象合法、有效。

3、2022年1月26日，公司2022年第一次临时股东大会审议通过了《关于〈2022年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈2022年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

4、2022年2月16日，公司第八届董事会第四十六次会议及第八届监事会第二十八次会议审议通过了《关于调整2022年股票期权激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量的议案》、《关于向2022年股票期权激励计划首次授予激励对象授予股票期权的议案》。公司独立董事对此发表了独立意见，监事会对本次激励计划调整及授予日激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见。公司聘请的湖南一星律师事务所、上海荣正投资咨询股份有限公司分别对本次激励计划的调整和授予相关事项出具了法律意见书、独立财务顾问报告。

5、2022年12月2日，公司第九届董事会第六次会议及第九届监事会第六次会议审议通过了《关于向2022年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》。公司独立董事对此发表了独立意见，监事会对预留授予的激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见。公司聘请的湖南一星律师事务所、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司分别对本次激励计划的调整和授予相关事项出具了法律意见书、独立财务顾问报告。

6、2023年3月6日，公司第九届董事会第十次会议及第九届监事会第八次会议审议通过了《关于注销2022年股票期权激励计划部分股票期权的议案》、《关于2022年股票期权激励计划首次授予第一个行权期行权条件成就的议案》，公司独立董事对此发表了独立意见，监事会对上述议案涉及的相关事项进行了核实并发表了同意的意见。公司聘请的湖南一星律师事务所、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司分别出具了法律意见书、独立财务顾问报告。

7、2023年4月26日，公司第九届董事会第十二次会议及第九届监事会第十次会议审议通过了《关于调整2022年股票期权激励计划及相关文件中首次授予部分第二、三个行权期、预留授予部分第一、二个行权期个人层面绩效考核要求的议案》，公司独立董事对此发表了独立意见，监事会对上述议案涉及的相关事项进行了核实并发表了同意的意见。公司聘请的湖南一星律师事务所、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司分别出具了法律意见书、独立财务顾问报告。

二、本次拟调整的原因及内容

鉴于公司内部绩效考核机制发生变更，现公司拟对2022年股票期权激励计

划及相关文件中个人层面绩效考核要求进行调整。

调整前，个人层面绩效考核要求：

“根据公司制定的《公司考核管理办法》，激励对象个人层面的绩效考核按照公司绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人绩效考核结果确定其实际行权的股份数量。

激励对象行权考核年度的考核结果及行权比例为：

个人绩效考核结果 (S)	$S \geq 85$	$70 \leq S < 85$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
个人层面可行权系数	100%	90%	80%	0%

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，根据《公司考核管理办法》执行，由考核结果确定其实际行权的额度，若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面可行权系数×个人当年可行权额度。

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

调整后，个人层面绩效考核要求：

“根据公司制定的《公司考核管理办法》，激励对象个人层面的绩效考核按照公司绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人绩效考核结果确定其实际行权的股份数量。

激励对象行权考核年度的考核结果及行权比例为：

个人绩效考核结果 (S)	$S \geq 85$	$70 \leq S < 85$	$65 \leq S < 70$	$60 \leq S < 65$	$S < 60$
个人层面可行权系数	100%	90%	80%	60%	0%

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，根据《公司考核管理办法》执行，由考核结果确定其实际行权的额度，若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面可行权系数×个人当年可行权额度。

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

除上述调整外，《2022年股票期权激励计划（草案）》及其摘要、《2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》中的其他内容不变。

上述调整方案适用于2022年股票期权激励计划及相关文件中首次授予部分第二、三个行权期、预留授予部分第一、二个行权期个人层面绩效考核要求。

上述调整方案尚需提交公司股东大会进行审议。

三、本次调整事项对公司的影响

本次对 2022 年股票期权激励计划及相关文件中个人层面绩效考核要求进行调整符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规及《2022 年股票期权激励计划（草案）》的有关规定，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，亦不存在加速行权的情形。

本次调整后，2022 年股票期权激励计划及相关文件中个人层面绩效考核要求中的个人绩效考核结果及个人层面可行权系数将进一步细化，激励对象未来行权的条件将更加严格。

四、独立董事意见

本次调整 2022 年股票期权激励计划个人层面绩效考核要求，履行了必要的审议程序，符合公司实际经营需求，符合《上市公司股权激励管理办法》以及《2022 年股票期权激励计划（草案）》的规定，因此我们同意本次调整。本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在损害公司及全体股东利益的情形。我们同意将《关于调整 2022 年股票期权激励计划及相关文件中首次授予部分第二、三个行权期、预留授予部分第一、二个行权期个人层面绩效考核要求的议案》提交公司股东大会审议。

五、监事会意见

经核查，监事会认为：本次调整 2022 年股票期权激励计划个人层面绩效考核要求，符合公司实际经营需求，符合《上市公司股权激励管理办法》等法律法规的规定，履行了必要的审议程序，不会损害上市公司及全体股东利益。

六、法律意见书的结论性意见

湖南一星律师事务所认为：

- 1、截止本法律意见书出具日，公司本次调整事项已经履行必要的批准和授权，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他相关文件的有关规定。
- 2、本次调整方案尚需提交公司股东大会审议。
- 3、本次调整事项的具体内容符合《管理办法》及其他相关文件的有关规定。

七、独立财务顾问报告的结论性意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为：

截至本报告出具日，公司本次股票期权激励计划的调整事项已经履行了现阶段必要的批准和授权，调整的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。调整后的个人层面绩效考核要求具有科学性与合理性，有利于公司长期、稳定、持续、健康发展，有利于公司现有核心团队的稳定，不存在损害上市公司

及全体股东利益的情形。
特此公告。

唐人神集团股份有限公司董事会
二〇二三年四月二十七日