

## 浙江唐德影视股份有限公司

### 2019年第二期限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江唐德影视股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，制定了《浙江唐德影视股份有限公司2019年第二期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划能够顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件和《浙江唐德影视股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定《浙江唐德影视股份有限公司2019年第二期限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 第一章 总则

##### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心业务人员。（含控股子公司）进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

##### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

##### 第三条 考核范围

本办法适用于参与本计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务人员。

所有激励对象必须在本计划授予权益时以及在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同、劳务合同或聘任合同。

公司监事、独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得参加本计划。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

一、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会提名、薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

二、薪酬委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

三、公司行政人事部、财务部、内审部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

四、公司行政人事部、财务部、审计部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

五、薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审核并报董事会审议。

### 第五条 考核程序

一、每一考核年度年初，薪酬委员会工作组与公司行政人事部、财务部、内审部、证券部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报薪酬委员会备案。

二、公司行政人事部、财务部、内审部、证券部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、公司行政人事部、财务部、内审部、证券部等相关部门在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

四、公司行政人事部、财务部、内审部、证券部等相关部门将对股权激励

计划激励对象的绩效考核报告提交薪酬委员会审议，并由其做出决议。

五、公司薪酬委员会将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员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。最终考核结果作为股权激励计划解除限售实施的依据。

## **第六条 考核期间与次数**

### **一、考核期间**

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

### **二、考核次数**

本次股权激励计划期间每年度一次。

## **第三章 考核内容**

### **第七条 绩效考核指标**

公司本次股权激励计划授予的限制性股票分三期解除限售。在股权激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。本次股权激励计划绩效考核指标分为两个层次，分别为公司层面的考核以及个人层面绩效考核。

#### **一、激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：**

##### **1、公司未发生以下任一情形：**

(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者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；

(5) 中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。

## **2、激励对象未发生以下任一情形：**

(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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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。

## **二、激励对象解除限售已获授的限制性股票，必须同时满足如下条件：**

### **1、公司未发生以下任一情形：**

(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者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；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

### **2、激励对象未发生以下任一情形：**

(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。

### 3、业绩考核条件

(1) 限制性股票激励计划

#### ① 公司层面业绩考核

限制性股票激励计划的解除限售考核年度为2020-2022年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为解除限售条件。

本计划授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2020年净利润不低于0.5亿元
第二个解除限售期	2021年净利润不低于1.0亿元
第三个解除限售期	2022年净利润不低于1.5亿元

上述“净利润”指标计算以归属于母公司股东的扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划成本影响的经审计的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

在解除限售日，若公司层面未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

#### ② 个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才可解除限售，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，激励对象个人当年实际解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售数量。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

等级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0		0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购注销。

#### 第四章 考核结果的管理

##### 第八条 考核结果的反馈及应用

一、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

二、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员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、考核结果作为本计划授予的限制性股票解除限售的依据。

四、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

##### 第九条 考核结果归档

一、考核结束后，证券部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，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

三、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束五年后由证券部负责统一销毁。

## 第五章 附则

**第十条** 本办法由董事会负责制定、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。

**第十一条** 本办法自股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江唐德影视股份有限公司董事会

二零一九年九月二十日