

**上海荣正投资咨询股份有限公司关于  
北京捷成世纪科技股份有限公司回复深圳证券交易所  
关注函相关事项之独立财务顾问核查意见**

尊敬的深圳证券交易所创业板公司管理部：

2021年9月23日，北京捷成世纪科技股份有限公司（以下简称“公司”）收到深圳证券交易所创业板公司管理部《关于对北京捷成世纪科技股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2021】第400号）。上海荣正投资咨询股份有限公司（以下简称“财务顾问/独立财务顾问”）作为《北京捷成世纪科技股份有限公司2021年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本期激励计划”）出具核查意见之财务顾问，对关注函所涉及的相关问题说明如下：

**1.股票激励计划草案显示，你公司拟首次授予限制性股票 14,400 万股，其中，向肖伟、夏文江分别授予 1,000 万股、300 万股。公司层面业绩考核以营业收入或归属于上市公司股东的净利润（以下简称“净利润”）进行考核，第一个归属期考核年度为 2021 年，营业收入触发值为 340,000 万元、净利润触发值为 40,000 万元。个人层面绩效考核为 60 分及以上为合格，可归属当期限制性股票；低于 60 分为不合格，当期限制性股票不能归属，作废失效，且不得递延至下一年度。**

**(1)你公司 2021 年上半年已实现营业收入 185,781.65 万元、净利润 30,330.86 万元。请结合你公司历史业绩与变动预期、市场环境变化、行业特点、同行业可比公司盈利水平等详细说明本次股权激励计划公司层面业绩考核、个人层面绩效考核的确定依据和合理性，是否符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）第十一条的规定，所设定指标是否科学、合理，对 2021 年业绩指标的设置是否能达到激励效果。请独立财务顾问核查并发表明确意见。**

**回复：**

公司于 2021 年 9 月 23 日披露的《公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）中载明，本激励计划的

归属考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，分年度对公司业绩指标进行考核，公司层面考核指标为营业收入值（A）或净利润值（B）并对指标进行区间设计，公司层面考核情况如下：

单位：万元

解除限售期	考核年度	各年度营业收入值（A）		各年度净利润值（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2021 年	360,000	340,000	55,000	40,000
第二个归属期	2022 年	435,000	370,000	70,000	50,000
第三个归属期	2023 年	520,000	416,000	90,000	63,000

上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本期及未来其他期激励计划所产生的股份支付费用影响后的数值为计算依据。上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各年度营业收入值（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0$
各年度净利润值（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X=0$
确定公司层面归属比例 X 的规则	（1）当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ； （2）当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ； （3）当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=A/A_m*100\%$ 或 $X=B/B_m*100\%$ ，即公司层面归属比例（X）以孰高者确定。	

个人层面绩效考核：公司将依照公司绩效考核相关管理办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。若对应考核年度激励对象个人绩效考核结果为 60 分及以上，则激励对象个人绩效考核为合格，可归属当期限限制性股票；若对应考核年度激励对象个人绩效考核结果低于 60 分，则激励对象个人绩效考核为不合格，当期限限制性股票不能归属，作废失效，且不得递延至下一年度。

上述指标是公司综合评估了所处行业特点、市场环境、历史业绩与变动预期、同行业可比公司盈利水平以及公司未来的发展规划等情况进行的预测，符合公司实际情况，兼具挑战性及可实现性。具体情况如下：

#### 一、行业特点、市场环境及公司业务发展规划

## （一）新媒体版权运营行业

### 1、影视内容正版化趋势为版权运营产业增长提供新动能

2017年1月，国务院发布的《“十三五”国家知识产权保护和运用规划》中，提出我国经济发展进入速度变化、结构优化、动力转换的新常态。知识产权作为科技成果向现实生产力转化的重要桥梁和纽带，激励创新的基本保障作用更加突出。保护知识产权是鼓励创新的重要手段，近年来，监管层频频出台关于推动建设知识产权强国的发展计划。2018年伊始，宏观环境和文化内容行业发生了一系列变化和挑战。国家政策层面密集出台，从内容的题材导向、相关艺人天价片酬治理、税收秩序规范，网台统一播出标准等，行业规范持续加强。同时在市场层面，新媒体渠道更为偏重，观众需求更加多元，内容精品化、付费化，受众细分化等趋势进一步确立。行业在经过长期快速发展后，在政策、市场的共同作用下，进入结构调整期。

近年来，我国强而有力的版权保护体系建设、国家版权局与各级法院不断加强对网络视频侵权的打击处罚力度，以及各大视频网站联合推动行业正版化，有力的推动了我国网络视频行业的正版化进程。用户版权意识显著提高，又为版权运营产业的增长提供了新动能。可以预见，随着中国网络视频版权产业原创精品内容不断涌现、技术与商业模式持续创新，其仍将继续保持稳步快速增长的发展态势。

### 2、网络视频用户规模快速发展，付费意识不断增强

根据中国互联网络信息中心（CNNIC）发布的《中国互联网络发展状况统计报告》显示，我国互联网用户规模及互联网普及率均保持稳定增长，在网络视频方面，截至2021年6月，我国网络视频（含短视频用户）规模达9.44亿，较2020年12月增长1707万，占网民整体的93.4%。中国互联网协会发布的《中国互联网发展报告》也显示，2020年中国网络视频市场规模达到2,412亿元，同比增长44%。其中，网络视频付费会员规模迅速增长是拉动产业增长的重要因素，用户付费意愿不断增强，版权价值不断彰显。

### 3、影视内容运营平台多元化将推动数字版权领域快速发展

随着生活水平的提高，中国居民对影视的需求量呈爆发式增长。而传统线下的实体院线数量已经不能满足用户需求，更多的需要依靠新媒体来填充。受益于

5G 商用及广电产业的改革，OTT、IPTV 快速发展，对内容版权的需求呈现快速增长的态势。同时，今日头条、抖音、快手、虎牙等短视频平台、直播平台的加入，进一步激发了影视版权市场的活力。根据中国互联网络信息中心（CNNIC）发布的《中国互联网络发展状况统计报告》显示，截至 2021 年 6 月，我国网民的人均每周上网时长为 26.9 个小时，较 2020 年 12 月提升 0.7 个小时。其中，在手机网民的各类应用中，网络视频的在线时长占比仅次于即时通信类应用。用户需求的增长，势必推动影视内容运营平台的多元化进程，进而带动数字版权领域快速增长。

## （二）影视内容制作与发行行业

2018 年以来，宏观环境和文化内容影视行业发生了一系列变化和挑战。国家层面调控政策密集出台，从内容的题材导向、艺人天价片酬治理、税收秩序规范，到网台统一播出标准等，行业规范持续加强。同时在市场层面，更偏重于新媒体渠道，观众需求更加多元，内容精品化、付费化，受众细分化等趋势进一步确立。行业在经过长期快速发展后，在政策、市场的共同作用下，进入结构调整期，而新冠疫情的爆发，则对影视内容制作与发行行业造成了更进一步的打击。

针对当下影视行业的政策变化，公司积极应对内容制作业务投资期较长、资金回收较慢的行业特性，进一步贯行 2018 年以来在内容制作方面的战略收缩，未来公司将聚焦精品，谨慎投资，强调资金回收。

## （三）音视频技术行业

公司音视频技术解决方案主要应用于国内广电行业、新闻出版行业和新媒体行业等。围绕 5G 应用场景下的 4K/8K 制播技术系统、三维声技术、虚拟与增强现实(VR/AR)技术产品、媒体资产管理系统及全媒体平台在业内处于领先水平。近年来，广电音视频技术行业受产业发展周期影响，目前处于低谷期。2020 年以来，受新冠疫情影响，行业下游客户开工普遍延迟，销售订单比去年同期有所减少，回款周期有所拉长，受此影响，公司相关业务发展经历了前所未有的困境。

但是随着 5G 技术应用的成熟，5G+高新视频领域将迎来重大发展机遇。近年来，公司相继完成超高清网络制作管理系统、超高清业务平台系统、超高清监控系统以及超高清新闻制播系统等平台的建设。未来，公司将做好公司超高清产业相关技术及解决方案的升级，抓住广电超高清产业发展的机遇。

综上，在影视制作与发行业务以及音视频技术业务发展受限的情况下，公司所从事的“内容版权运营”领域总体情况稳步向好，随着国家对知识产权保护的不不断提升，版权业务的市场空间有望进一步扩大；随着 5G+高新视频技术应用不不断成熟，相关产业也将迎来较大的发展空间。

#### （四）公司业务发展规划

公司始终以“内容版权运营”为战略核心，秉承“多轮次-多渠道-多场景-多模式-多年限”的业务变现核心经营理念，集全司资源构建以“版权”为核心的产业链，业务聚焦新媒体版权运营及发行，形成主业突出的业务盈利生态。

未来，在版权运营领域，公司将在存量业务的基础上，持续以内容整合渠道，凭借规模化内容积累与各类媒体、平台开展深度战略合作，联合运营，同时公司会不断尝试探索新的版权内容变现模式，创新数字发行，抓住 5G 时代大屏端发展机遇，打造家庭客厅影院等；在影视制作与发行领域，未来公司将聚焦精品，谨慎投资，强调资金回收；在音视频技术领域，公司将做好公司超高清产业相关技术及解决方案的升级，抓住广电超高清产业发展的机遇。

## 二、公司历史业绩与变动预期

公司 2017-2020 年的历史业绩情况如下表所示：

单位：亿元

时间	2020 年		2019 年		2018 年		2017 年	
	金额	同比增减	金额	同比增减	金额	同比增减	金额	同比增减
营业收入	31.84	-11.69%	36.05	-28.30%	50.28	15.17%	43.66	33.18%
净利润	-12.31	48.29%	-23.80	-2,641.87%	0.94	-91.28%	10.74	11.75%

注：1、上表所称“净利润”，是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润，下同。

2、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

由于近几年宏观环境和文化内容行业发生了一系列变化和挑战，国家政策层面密集出台，从内容的题材导向、相关艺人天价片酬治理、税收秩序规范，网台统一播出标准等，行业规范持续加强。同时在市场层面，新媒体渠道更为偏重，观众需求更加多元，内容精品化、付费化，受众细分化等趋势进一步确立。行业在经过长期快速发展后，在政策、市场的共同作用下，进入结构调整期。公司也同时自 2018 年起主动进行战略调整，压缩资金消耗量较大、不确定性较强、回

收期较长的影视制作业务，进一步聚焦新媒体版权运营及发行，并拓展 4K8K 超高清、融媒体等音视频创新技术，形成主业突出的业务盈利生态。

2019 年度，面对宏观环境和文化内容行业环境的重大变化和挑战，同时受制于金融市场变化等综合因素，公司流动性紧张。为应对变化，公司进一步聚焦新媒体版权运营及发行业务，战略压缩资金消耗量较大、不确定性较强、投资回收期较长的影视制作业务，受该项业务调整影响，2019 年度，公司影视制作业务收入同比大幅下滑 83.4%，成为公司营业收入下滑的重要原因。同时，由于行业调整，公司相关影视业务经营遭遇前所未有的困境，公司经对相关子公司进行商誉减值测试，决定对公司子公司星纪元、瑞吉祥计提商誉减值，造成公司当期净利大幅下滑。由于资金链紧张、业务紧缩、员工缩减，新增项目减少，2019 年度，公司实现营业总收入 36.05 亿元，较上年同期下降 28.30%；实现归属于母公司的净利润-23.80 亿元，出现自公司上市以来首次亏损。

2020 年受新冠肺炎疫情的影响，公司新媒体版权运营业务受到严重影响。院线影片延期上映，公司部分电影新媒体版权发行项目推迟，导致公司营业收入同比大幅降低。同时，对公司音视频技术服务、影视内容制作等业务开展带来不利影响，主要体现在音视频技术项目的推进进度受到疫情的压制，根据疫情防控工作的需要，公司影视剧拍摄、发行运营等业务出现了阶段性停工停产的情况，项目实施或验收推迟，下游客户回款周期拉长等对经营业绩产生不利影响。

综上，公司结合实际经营情况及宏观环境、行业环境的变化，主动调整业务规划，并对相关应收账款、其他应收款、预付账款、存货、长期股权投资、商誉等，结合公司的资产减值政策，计提了相应的减值准备，导致公司过去几年业绩大幅波动。

2021 年以来，随着疫情政策形势逐渐好转，公司开始全力推进业务的恢复，首先，随着院线的恢复，公司院线新片发行业务已经逐步恢复；其次，随着国家对盗版平台的持续高压打击，同时以西瓜视频、快手、B 站等平台为代表的新形态视频平台的崛起，使得下游平台对新媒体版权的需求进一步增加；第三，随着华视网聚在联合运营方面的不断探索，公司的盈利能力将得到进一步增强，且华视网聚的核心管理团队稳定。未来随着知识产权政策的落地和正版化环境的加速形成，公司新媒体版权运营业务也在知识产权保护政策从严的政策红利下迎来新

的增长机遇。

### 三、同行业可比公司盈利水平

(一) 同行业可比公司最近年度营业收入及其增长率情况如下：

证券名称 及代码	2020年		2019年		2018年		2017年	
	金额 (亿)	同比 增长	金额 (亿)	同比 增长	金额 (亿)	同比 增长	金额 (亿)	同比 增长
华谊兄弟 (300027.SZ)	15.00	-33.14%	22.44	-41.18%	38.14	-3.34%	39.46	12.64%
华策影视 (300133.SZ)	37.32	41.88%	26.31	-54.62%	57.97	10.52%	52.46	18.01%
光线传媒 (300251.SZ)	11.59	-59.04%	28.29	89.70%	14.92	-19.09 %	18.43	6.48%
数码视讯 (300079.SZ)	9.87	-2.92%	10.16	-35.11%	15.66	16.00%	13.50	-8.45%
大恒科技 (600288.SH)	23.15	-29.97%	33.06	-1.09%	33.42	12.68%	29.66	10.42%
可比公司平均值	19.39	-16.64%	24.05	-8.46%	32.02	3.35%	30.70	7.82%

数据来源：choice

(二) 同行业可比公司最近年度归属于上市公司股东的净利润及其增长率情况如下：

证券名称 及代码	2020年		2019年		2018年		2017年	
	金额 (亿)	同比 增长	金额 (亿)	同比 增长	金额 (亿)	同比 增长	金额 (亿)	同比 增长
华谊兄弟 (300027.SZ)	-10.48	73.65%	-39.78	-240.36%	-11.69	-241.09%	8.28	2.49%
华策影视 (300133.SZ)	3.99	127.21%	-14.67	-794.55%	2.11	-66.71%	6.34	32.60%
光线传媒 (300251.SZ)	2.91	-69.28%	9.48	-31.00%	13.73	68.47%	8.15	10.02%
数码视讯 (300079.SZ)	0.77	9.82%	0.70	-17.14%	0.84	131.05%	0.36	-84.10%
大恒科技 (600288.SH)	0.57	-21.70%	0.73	44.31%	0.51	45.33%	0.35	18.64%
可比公司均值	-0.45	23.94%	-8.71	-207.75%	1.10	-12.59%	4.70	-4.07%

数据来源：choice

近年来，同行业可比公司面对宏观环境和文化内容行业出现的重大变化和挑战，以及自身战略调整的影响，导致可比公司营业收入及净利润出现不同程度的下滑，增长速度放缓，甚至出现了连年亏损的情况。整体上，同行业可比公司业

绩存在不稳定性、波动趋势显著，差异化较大。本次激励计划业绩指标设置充分考虑同行业可比公司盈利水平，有利于公司把握行业竞争情况及市场发展状况，有利于对经营业绩的成长性进行合理评估，指标确定依据具有科学性和合理性。

#### 四、业绩考核指标的确定依据及其科学性、合理性

##### （一）公司层面

本次激励计划业绩考核指标需满足下列条件之一，即可根据约定条件归属。

考核年度	各年度营业收入值（A）				各年度净利润值（B）			
	目标值（亿）	定比 2020 年增长率	触发值（亿）	定比 2020 年增长率	目标值（亿）	同比增长	触发值（亿）	同比增长
2021 年	36.00	13.07%	34.00	6.79%	5.50	扭亏为盈	4.00	扭亏为盈
2022 年	43.50	36.63%	37.00	16.21%	7.00	27.27%	5.00	25.00%
2023 年	52.00	63.33%	41.60	30.66%	9.00	28.57%	6.30	26.00%

整体而言，公司过去几年业绩大幅波动主要在于计提应收款项坏账准备、存货跌价准备、长期股权投资减值准备、商誉减值准备等，融资环境也是影响公司业务开展的重要因素之一，制约公司的业绩实现。2021 年 1-6 月，公司实现营业收入 185,781.65 万元，较上年同期增长 40.41%；实现归属于上市公司股东的净利润 30,330.86 万元，较上年同期增长 137.14%。主要系本报告期内，院线恢复正常，公司院线电影发行业务较去年大幅提升；同时，受到知识产权保护政策加强的影响，公司版权运营业务经营环境变好导致收入水平提高。

由此可以看出，公司的业绩实现受新冠疫情、行业政策、市场环境等不确定性因素的影响。由于新冠疫情仍有可能对公司院线电影新媒体发行业务带来冲击，未来公司经营业绩仍存在一定的不确定性；而公司资金状况的优化情况，也在一定程度上影响公司的业务开展及业绩实现。

因此，公司本次激励计划业绩指标设定参考了行业状况、市场环境变化、融资环境、公司业务发展规划、历史业绩与业绩变动预期以及同行业可比公司盈利水平等影响因素，同时考虑到行业及公司近年来的业绩不稳定性，对本次激励计划业绩考核指标选取营业收入值和净利润值并进行结构化设计，根据各年度业绩指标实际完成情况占目标值的比重进行限制性股票的归属，考核指标的设置更加客观公正，清晰直观，可以更加量化地给激励对象指出公司层面明确的奋斗方向，

还可以同时兼顾“成长性和盈利性”，既有利于激发员工奋斗热情，刺激公司业务发展，也有利于公司经营业绩的提升。

综上所述，本次业绩考核目标是结合公司未来发展预期设置，指标设置兼顾了成长性及盈利性，具备科学性和合理性，能够起到良好的激励与约束效果，符合相关法律、法规及规范性文件的规定，满足公司未来经营需求。

## （二）个人层面

公司个人层面绩效考核为：公司将依照公司绩效考核相关管理办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。若对应考核年度激励对象个人绩效考核结果为 60 分及以上，则激励对象个人绩效考核为合格，可归属当期限制性股票；若对应考核年度激励对象个人绩效考核结果低于 60 分，则激励对象个人绩效考核为不合格，当期限制性股票不能归属，作废失效，且不得递延至下一年度。

根据《上市公司股权激励管理办法》第十一条规定，“激励对象个人绩效指标由上市公司自行确定。”为保持个人绩效考核的延续性，公司本次激励计划个人考核与 2017 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核一致，同时，绩效考核评分制与公司内部考核体系相匹配，能够对激励对象工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。

此外，在实践中，激励计划个人层面绩效考核只分两档的案例并不少见，如梦洁股份 2021 年股票期权与限制性股票激励计划中，激励对象个人考核评价结果分为“合格”和“不合格”两个等级，分别对应 100%和 0%的解除限售比例；卫信康 2021 年限制性股票激励计划中，激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级，分别对应 100%、0%的解除限售系数；康龙化成 2021 年 A 股限制性股票激励计划中，激励对象个人考核评价结果分为“合格”与“不合格”两个等级，分别对应 100%、0%的归属比例等等。

综上所述，结合公司实际情况及市场案例，公司对个人设置的绩效考核体系，符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的相关规定，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价；能够对激励对象起到的约束与激励作用，设定的指标具备科学性和合理性。

## 五、公司限制性股票授予价格的定价依据及合理性

### （一）公司限制性股票授予价格的定价情况

公司于 2021 年 9 月 23 日披露《公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》，本激励计划限制性股票的授予价格(含预留)为不低于 2.58 元/股。公司以控制股份支付费用为前提，届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不得低于 2.58 元/股。

本激励计划限制性股票的授予价格确定依据为不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价(前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量)每股 4.65 元的 50%，为每股 2.33 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价(前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量)每股 4.91 元的 50%，为每股 2.46 元；

3、本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价(前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量)每股 4.88 元的 50%，为每股 2.44 元；

4、本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价(前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量)每股 4.52 元的 50%，为每股 2.26 元。

(二) 公司确定限制性股票授予价格的原因及合理性

1、《上市公司股权激励管理办法》第二十三条：

上市公司在授予激励对象限制性股票时，应当确定授予价格或授予价格的确定方法。授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

(1) 股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

(2) 股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。

上市公司采用其他方法确定限制性股票授予价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。

2、《创业板股票上市规则》第 8.4.4 条规定：

上市公司授予激励对象限制性股票的授予价格，低于股权激励计划草案公布前一个交易日、二十个交易日、六十个交易日或者一百二十个交易日公司股票交

易均价的 50%的，应当说明定价依据及定价方式。

### 3、市场情况

目前，激励计划授予价格采用“不低于”定价方式存在市场实践先例，如（1）今天国际 2021 年限制性股票激励计划中，限制性股票（含预留）的授予价格为不低于 5.16 元/股；（2）初灵信息 2021 年限制性股票激励计划中，限制性股票的授予价格为不低于 12.00 元/股；（3）万兴科技 2021 年限制性股票激励计划中，首次授予限制性股票的授予价格为不低于 40.00 元/股；（4）因赛集团 2021 年限制性股票激励计划中，限制性股票（含预留）的授予价格为不低于 30.00 元/股；（5）中望软件 2021 年限制性股票激励计划中，限制性股票的首次及预留部分授予价格不低于 420 元/股；（6）科思科技 2021 年限制性股票激励计划中，首次授予的限制性股票的授予价格不低于公司首次公开发行价格 106.4 元/股等等。

公司根据《上市公司股权激励管理办法》第二十三条及《创业板股票上市规则》第 8.4.4 条的有关规定，同时充分考虑公司实施本次激励计划需承担的股份支付成本受制于授予日公司股价波动的影响，并参考目前市场案例，在相关规则定价的基础上，以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，拟定本次激励计划限制性股票授予价格不低于 2.58 元/股，实际授予价格需经公司股东大会审议通过并授权董事会根据授予日公司股票收盘价最终确定，但不得低于 2.58 元/股。

综上，本次授予价格及定价方式符合《上市公司股权激励管理办法》第二十三条及《创业板股票上市规则》的有关规定，定价依据和定价方法具有合理性，有利于激励计划的顺利实施，不存在损害上市公司及股东利益的情形。

### 六、本次业绩指标的设定符合相关法律法规的说明

《上市公司股权激励管理办法》第十一条规定：“绩效考核指标应当包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。相关指标应当客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升。上市公司可以公司历史业绩或同行业可比公司相关指标作为公司业绩指标对照依据，公司选取的业绩指标可以包括净资产收益率、每股收益、每股分红等能够反映股东回报和公司价值创造的综合性指标，以及净利润增长率、主营业务收入增长率等能够反映公司盈利能力和市场价值的成长性指标”。

本次股权激励计划选取营业收入值和净利润值作为公司层面的业绩考核指标，该等指标在设定时充分考虑了公司行业状况、市场环境变化、公司业务发展规划、历史业绩与业绩变动预期以及同行业可比公司盈利水平等影响因素，指标设定客观、清晰透明，符合公司的实际情况，可以激发员工工作热情，刺激公司业务发展，有利于促进公司竞争力的提升，从而为股东带来更多回报。

综上，本次股权激励计划业绩考核指标的设定符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的相关规定。

### **七、2021年业绩指标的设置是否能达到激励效果**

在用户正版化意识不断强化、市场参与者不断增多导致竞争愈发激烈的情况下，公司及时推出股权激励计划，实现与核心员工深度绑定，激励核心员工坚持不懈努力为公司创造更大价值，势在必行。公司层面考核指标的设置区间，既可以让核心员工看到激励预期，又可以激发核心员工更大的工作激情，同时公司还对个人设置了严格的绩效考核，符合激励与约束对等原则，因此，2021年业绩指标设置能够起到很好的激励作用，充分反映了公司的需求，保障了中小股东的利益，符合相关法律、法规及规范性文件的规定，所设定的指标科学、合理。

### **八、独立财务顾问的专项核查意见**

独立财务顾问核查后认为：公司本次限制性股票的定价依据和定价方法符合公司发展需求，能够满足公司激励目标，符合《上市公司股权激励管理办法》第二十三条及《创业板股票上市规则》8.4.4条的规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和优秀高端人才的引进，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

公司本次激励计划中业绩考核目标的设定，充分考虑了公司历史业绩与变动预期、市场环境变化、行业特点、同行业可比公司盈利水平以及公司实际发展情况与发展规划等因素，业绩考核指标确定的依据具备科学性、合理性。公司所设定的业绩考核指标符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的相关规定，激励与约束对等，能够达到预期激励效果，不存在损害上市公司及中小股东利益的情形。

(2) 肖伟、夏文江自 2021 年 9 月 22 日起担任你公司副总经理，简历显示二人未曾在上市公司担任其他职务，请说明肖伟、夏文江对你公司经营业绩的贡献，以 2021 年度业绩作为肖伟、夏文江业绩考核期间的合理性，是否符合《管理办法》第八条、第十一条的规定，是否满足激励对象的要求，是否能达到激励效果。请独立财务顾问核查并发表明确意见。

回复：

公司于 2021 年 9 月 22 日召开第四届董事会第三十九次会议，审议通过了《关于<公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于聘任公司高级管理人员的议案》等议案，同意聘任肖伟先生、夏文江先生为公司副总经理，并将其纳入本期激励计划激励对象范围，具体说明如下：

### 一、任职情况

(一) 肖伟，男，1983 年生，中国国籍，无境外永久居留权，本科学历。历任北京大中投资有限公司项目经理、北京新宇合创信息技术有限公司董秘、北京华泰汽车集团董秘等职务。2021 年 9 月 22 日经董事会审议聘任为副总经理。

肖伟先生具有多年项目管理、信息技术、产业制造等行业管理经验，擅长上市公司规范化管理、企业运营管理策划与创新、内部管控设计与督导、财务审计与项目风险管理、集团公司高效运营平台搭建、产业园项目地方落地、产业基金组建与实施等。

(二) 夏文江，男，1982 年生，中国国籍，无境外永久居留权，硕士学历。历任北京润万嘉公司战略研究员、江苏润澳集团董秘及副总经理、北京华泰控股集团副总裁、北京金缘科技公司常务副总经理等职务。2021 年 9 月 22 日经董事会聘任为副总经理。

夏文江先生具有多年智能制造、科技、房地产等行业战略运营管理经历，擅长战略设计、资源整合、高效执行，有丰富的战略规划、基金组建、产业园落地经验，主导和参与过国内多个大型产业项目落地和项目具体实施，例如江苏润澳五星级酒店落地常州，华泰控股与滴滴出行战略合作、华泰产业项目天津、株洲等多地方落地等等。

### 二、对公司经营业绩贡献的说明及考核期间的合理性

为响应中国文化“走出去”的指导精神，实现上市公司国内传统版权业务的转型升级，完成华视网聚的电影电视剧版权的数字化和国际化，新的运营管理团队会在保持公司传统版权运营业务稳步增长的基础上，全面进行传统网络版权的数字化产业布局，全力发展上市公司的数字版权业务。

（一）肖伟作为上市公司新聘任的高管人员，深谙相关产业数字化和国际化的战略路径和流程，针对上市公司现有的文化投资板块和影视文化版权业务基础，依托海南国际自贸岛的政策优势，计划以海南省为中心，搭建文化产业公共服务平台和文化产权(版权)交易平台提供充足的影视剧新媒体版权资源，全面辐射东南亚市场和“一带一路国家”，在资金、资源等方面帮助捷成股份巩固国内新媒体版权运营的优势地位，提升公司盈利能力。

（二）夏文江作为上市公司新聘任的高管人员，具有丰富的集团管理和项目落地经验，主要工作之一为上市公司在海南项目落地和国际数字版权领域完成战略设计和具体实施，全面推进捷成数字版权业务的全球化进程。

（三）个人层面主要考核目标如下（具体考核指标已经报备）：

- 1、上市公司版权数字化国际化战略目标的制定；
- 2、上市公司版权数字化国际化项目的前期调研、省市合作伙伴确认、项目谈判、战略合作协议签约等工作（2021年）；
- 3、推进上市公司融资相关工作；
- 4、上市公司版权数字化国际化项目——海南国际数字版权交易中心项目的正式启动、政策落地、项目顺利实施和具体操作及对接等（2022年）；
- 5、2023年和之后年度按项目年度计划完成相应工作；
- 6、副总经理在职责范围内协助上市公司总经理完成各项战略规划实施及正常的经营管理活动；
- 7、副总经理在职责范围内处理上市公司项目及其他日常事务。

根据上述主要考核目标，肖伟、夏文江加入上市公司后凭借自身优势，对产业落地及生产经营融资提供必要的助力和支持，可以促进上市公司新的业绩增长点更好的发展，加快公司新业务较快产生经营业绩贡献。同时，对公司做出个人业绩考核承诺中，两位激励对象2021年下半年将在上市公司在海南数字版权项目、与相关合作伙伴签署合作协议、融资等方面重点发力，若各项工作能够顺利

完成，会对公司的业务发展起到重要作用。为激励其积极工作，早日完成各项工作任务，助力上市公司可持续发展，公司决定授予其限制性股票进行激励，只有在满足相关业绩考核后才能获得股权。对两位激励对象的激励符合有关法律、法规及规范性文件的规定，能够满足公司业务发展需求。

综上所述，肖伟先生、夏文江先生入职上市公司，预计将对公司的融资活动、业务拓展及地方产业布局落地等方面起到重要贡献及作用。同时，公司对两位激励对象设置了严格的约束条件，做到了约束与激励对等，满足激励对象要求，考核期间的确定依据具备科学性和合理性，符合《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，能达到预期的激励效果，有利于公司业务拓展，推动产业布局调整，促进核心主业积极发展，进而提升公司经营业绩。

### 三、符合《管理办法》第八条、第十一条的规定的说明

（一）根据《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，激励对象可以包括上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

肖伟先生、夏文江先生于 2021 年 9 月初入职公司，经公司董事会审议聘任为副总经理，符合《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的激励对象范围，满足激励对象要求，不存在不得成为激励对象的情形，其作为本次激励计划的激励对象具有合理性。

（二）根据《上市公司股权激励管理办法》第十一条的规定，“绩效考核指标应当包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。相关指标应当客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升。”“激励对象个人绩效指标由上市公司自行确定。”

为激励肖伟先生、夏文江先生积极投入公司发展建设当中，早日为公司战略布局贡献必要的价值，公司对其设置了严格的个人考核条件，助力公司经营业绩不断提升。因此，对两位激励对象的考核符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的规定，符合公司业务发展需求，考核设置能够起到激励与约束作用，具有科学性和合理性，有利于公司经营管理层长期稳定，有利于保障公司长远持续发展。

### 四、独财务顾问的专项核查意见

独立财务顾问核查后认为：公司本次激励计划将肖伟先生、夏文江先生纳入激励对象范围符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、第十一条的规定，符合激励对象要求，不存在不得成为激励对象的情形。公司对肖伟先生、夏文江先生实施股权激励符合公司发展战略需求，有利于公司业务拓展，推动产业布局调整，促进核心主业积极发展，也有利于公司经营管理层长期稳定。此外，公司对两位激励对象已设置严格的约束条件，符合激励与约束对等原则，能够达到激励效果，不存在损害上市公司及中小股东利益的情形。

（以下无正文）

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询股份有限公司关于北京捷成世  
纪科技股份有限公司回复深圳证券交易所关注函相关事项之独立财  
务顾问核查意见》的盖章页）

经办人：

上海荣正投资咨询股份有限公司

2021年9月30日