

浙江华策影视股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江华策影视股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年 8 月修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司本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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核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本激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司（含控股子公司）核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（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

本激励计划授予的第一类限制性股票解除限售/首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属安排	业绩考核目标
第一个解除限售期/ 第一个归属期	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于10%；或以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%
第二个解除限售期/ 第二个归属期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于21%；或以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于21%
第三个解除限售期/ 第三个归属期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于33%；或以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于33%

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；

2、上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响；

3、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。

若本激励计划预留授予部分的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的第二类限制性股票对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予部分的第二类限制性股票对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留授予部分的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于21%；或以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于21%
第二个归属期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于33%；或以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于33%

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；

2、上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响；

3、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。

若各解除限售/归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售/当年已获授但尚未归属的第二类限制性股票均不得归属，第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和，第二类限制性股票按作废失效处理。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，根据个人上一年度考核综合系数，个人层面解除限售/归属比例按下表确定：

考评结果	优秀（S）	良好（A）	合格（B）	不合格（C）
个人层面解除限售/归属比例	100%	80%	60%	0%

激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售其获授的第一类限制性股票/归属其获授的第二类限制性股票，若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当期计划解除限售数量×个人层面解除限售比例；激励对象个人当年实际可归属数量=个人当期计划归属数量×个人层面归属比例。

若激励对象考核当年由于个人层面绩效考核的原因不能解除限售/归属的限制性股票，第一类限制性股票由公司回购注销，不可递延至以后年度，回购价格为授予价格；第二类限制性股票由公司作废，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每个解除限售/归属期所对应的考核年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

八、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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 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。

九、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股权激励计划生效后实施。

浙江华策影视股份有限公司董事会

2024 年 4 月 24 日