

上海东方明珠新媒体股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核办法

2016 年 9 月

上海东方明珠新媒体股份有限公司(以下简称“东方明珠”或“公司”)为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制,完善整体薪酬结构体系,为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势,特制定《上海东方明珠新媒体股份有限公司 A 股限制性股票激励计划(草案)》(“限制性股票激励计划”)。为保证上述激励计划顺利实施,现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》的相关规定,制定限制性股票激励计划实施考核办法。

一、总则

(一) 目的

进一步完善公司治理结构,健全公司激励与约束机制,保证限制性股票激励计划的顺利实施,并在最大程度上发挥股权激励的激励作用,进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

(二) 原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则,严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价,实现股权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

(三) 考核对象

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象,范围包括所有接受限制性股票授予的董事(不含独立董事)、高级管理人员、公司及子公司核心管理人员、核心业务骨干以及核心技术骨干。

二、考核组织职责权限

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作；

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

(三) 由薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督。

(四) 公司人力资源部、财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

(一) 考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

(二) 考核项目与指标

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

(三) 考核等级及评价标准

考核等级	评价标准
------	------

考核等级	评价标准
A-优秀	按既定节点完成或提前完成工作目标，符合全部关键衡量指标，并有关键衡量指标以外的业绩突破或对既往的工作有突破性的改进；具有非常出色的行为表现
B-良好	按既定节点完成或提前完成工作目标，符合全部关键衡量指标；具有较为出色的行为表现
C-合格	按既定节点完成或工作目标，基本符合大多数关键衡量指标。具有较好的行为表现
D-基本合格	主要因外界客观特殊原因导致工作目标部分完成，或正在开展；具有较好的行为表现
E-不合格	违反公司相关制度及员工手册；或岗位工作完成度差

(四) 考核期间与次数

1、考核期间

被考核人获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

考核每年进行一次；

(五) 考核流程

公司人力资源部等相关部门负责具体考核操作,根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估,并形成被考核人年度绩效考核结果。其中,董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被考核人的限制性股票的授予、解锁资格及数量。

(六) 考核结果管理

1.考核结果会影响激励对象个人可被授予的、解锁的限制性股票的比例。详情如下表所示:

个人绩效考核等级	个人实际被授予的、可解锁的限制性股票 占本批应授予量、当期应解锁限制性股票 数量的比例
A-优秀	100%
B-良好	100%
C-合格	100%
D-基本合格	80%
E-不合格	0%

若激励对象某一授予或解锁时点上一的年度业绩考核结果为基本合格或以

上，则其当期个人绩效表现达到授予条件或解锁条件，在满足其他授予条件下，对应部分的限制性股票被授予或解锁；若激励对象的年度绩效考核结果为基本合格以下，则对应部分的限制性股票未达到授予条件或解锁条件，取消授予或不得解锁当期应解锁的限制性股票。

2.考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

3.考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部等相关部门应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

如被考核人对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核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。

四、附则

本办法自股东大会通过之日起生效并施行，由董事会负责解释及修订。