

新经典文化股份有限公司独立董事关于 第二届董事会第五次会议相关事项的独立意见

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件和《新经典文化股份有限公司章程》等相关规定，作为新经典文化股份有限公司（以下简称“公司”）的独立董事，我们认真审阅了公司提交的第二届董事会第五次会议相关事项，基于独立、客观判断的原则，发表独立意见如下：

一、关于聘任公司高级管理人员的意见

猿渡静子女士和黎遥先生担任公司副总经理的提名、聘任程序符合相关法律、法规和《公司章程》的有关规定。经审查候选人的个人简历，我们认为其具备担任公司高级管理人员的任职资格，能够胜任所聘岗位的职责要求，未发现有《公司法》、《公司章程》限制担任公司高级管理人员的情况。因此我们同意根据总经理提名，聘任猿渡静子女士和黎遥先生担任公司副总经理，协助总经理分管相应的工作。

二、关于更换独立董事的意见

杨明先生因个人原因辞任公司独立董事职务的相关程序符合《公司法》、《上海证券交易所股票上市规则》及《公司章程》的相关规定，程序合法有效。

经审阅王曦先生的个人简历等相关资料，我们认为上述人员符合《公司法》、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》、《公司章程》等有关董事、独立董事任职资格的规定，任职资格合法；候选人已书面承诺参加最近一次独立董事资格培训，并取得独立董事资格证书。对上述人员的提名程序符合《公司法》、《上海证券交易所股票上市规则》、《公司章程》等有关规定，程序合法；同意将该事项提交公司 2017 年第五次临时股东大会审议。

三、关于董监高薪酬分配方案的意见

此次确定 2017 年的董事、监事和高级管理人员薪酬，是基于公司现状并结

合高管实际履职情况确定的；该事项按照法定程序进行，决策程序合理、合法、公允，符合公司薪酬管理制度以及相关法律法规；不存在损害公司和中小股东合法权益的情形；我们同意董事会制定的 2017 年董监高薪酬方案，同意将该事项提交公司 2017 年第五次临时股东大会审议。

四、关于《公司第一期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）的独立意见

1、未发现公司存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励的情形，公司具备实施股权激励的主体资格。

2、公司本次股权激励计划所确定的激励对象具备《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格；不存在最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近 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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形。激励对象均符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合公司规定的激励对象范围，其作为公司激励对象的主体资格合法、有效。

3、公司股权激励计划的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定；对各激励对象股票期权与限制性股票的授予安排、行权安排及解除限售安排（包括授予额度、授予日期、授予价格、等待/限售期、行权/解除限售期、行权/解除限售条件等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

5、公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

综上所述，我们一致同意公司实行本次股权激励计划。

五、关于本次股权激励计划设定考核指标的科学性和合理性的独立意见

本次股权激励计划为股票期权行权和限制性股票解除限售都设置了考核指标。

1、股票期权激励计划考核指标

股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司业绩考核和个人绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

公司层面业绩指标体系为净利润增长率，净利润增长率指标反映公司未来盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象；经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司设立以 2016 年业绩为基数，2017-2019 年净利润增长率分别不低于 30%、40%、50%。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

2、限制性股票激励计划考核指标

限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司业绩考核与个人绩效考核，公司业绩考核与个人绩效考核指标与股票期权的考核指标一样，考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

公司层面业绩指标体系为净利润增长率，净利润增长率指标反映公司未来盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象；经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司设立以 2016 年业绩为基数，2017-2019 年净利润增长率分别不低于 30%、40%、50%。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（以下无正文）

（本页无正文，为《新经典文化股份有限公司独立董事对第二届董事会第五次会议相关事项的独立意见》的签字页）

独立董事签名：

胡柏和 胡柏和

程三国 程三国

杨 明 杨明

