

北京安达维尔科技股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京安达维尔科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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》等有关法律、法规和《北京安达维尔科技股份有限公司章程》、《北京安达维尔科技股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和被考核对象的工作业绩进行评价，实现限制性股票激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于公司 2019 年限制性股票激励计划中作为激励对象的中高层管理人员、技术（业务）骨干人员。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司人力资源部等相关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。

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

公司 2019 年限制性股票激励计划中作为激励对象的中高层管理人员、技术（业务）骨干人员。

3.2 考核内容

(1) 中高层管理人员年度考核方案于年初由人力资源部进行制定和发布，主要根据公司长期经营战略和年度经营目标、所主管单位/部门的年度 KPI 指标，

来制定激励对象的年度绩效考核指标。指标设计以基于岗位本身的关键业绩考核指标为主，年底由人力资源部统一评估、核算。

(2)技术（业务）骨干人员年度绩效考核基于月度日常考核评估，取当年各月度评估结果的平均值，年底由人力资源部结合月度考核情况统一核算。

3.3 考核期间和次数

(1) 考核期间为激励对象获授或解除限售限制性股票前一会计年度。

(2) 考核次数为股权激励期间每年度一次。

3.4 考核办法

(1) 由激励对象的直接上级或相关人员进行考评，分值比例分别按事先约定好的权重进行计算。

(2) 所在部门的部门经理对考核结果负有监督、指导责任，对该部门绩效成绩的总体比例负责。

(3) 按考核内容对激励对象进行考核。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级

考核结果满分为 1 分，其中[0.9, 1]为优秀，[0.8, 0.9) 为良好，[0.6, 0.8) 为合格，[0.5, 0.6) 为需改进，[0, 0.5) 为不合格。

4.2 考核结果的应用

激励对象只有在对应解除限售期的上一年度绩效考核为“合格”及以上，才能全部解除限售当期的限制性股票；若激励对象对应解除限售期的上一年度绩效考核为“需改进”及以下，则其当期应当解除限售的限制性股票不得解除限售，不能解除限售的限制性股票由公司回购注销。具体如下：

考核结果	优秀	良好	合格	需改进	不合格
解除限售比例	100%			0%	

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

5.2 考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

5.3 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

5.4 考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

北京安达维尔科技股份有限公司董事会

2019年2月27日