

证券简称：安达维尔

证券代码：300719

# 北京安达维尔科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划 （草案）摘要

北京安达维尔科技股份有限公司

二零二一年一月

## 声明

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《北京安达维尔科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“本激励计划”）系依据《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（2020 年 12 月修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号—股权激励》等有关法律、行政法规、规范性文件，以及《北京安达维尔科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。股票来源为北京安达维尔科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和安排后，在归属期内以授予价格分次获得公司增发的 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 1,205 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 254,107,250 股的 4.74%。其中，首次授予限制性股票 1,005 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 254,107,250 股的 3.96%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 83.40%；预留 200 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 254,107,250 股的 0.79%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 16.60%。

截至本激励计划公告日，本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期

内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的20.00%。

四、本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为19.21元/股。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

自本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票授予价格和权益数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予部分限制性股票的激励对象总计为77人，为截至本激励计划公告日在公司任职的高级管理人员（部分人员兼任董事）、中层管理人员及技术骨干（不包括独立董事、监事）。预留部分限制性股票的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留部分限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予部分限制性股票的激励对象的标准确定。

六、本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过84个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020

年12月修订)》第8.4.2条的规定,不存在不得成为激励对象的下列情形:

(一)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(二)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;

(三)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;

(四)具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(五)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(六)证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予权益、并完成公告等相关程序(根据相关规定,公司不得授出权益的期间不计入60日的期限之内)。公司未能在60日内完成上述工作的,应及时披露原因,并终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

## 目录

声明.....	2
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	9
第五章 限制性股票的来源、数量和分配.....	12
第六章 本激励计划的有效期、授予安排、归属安排和禁售期.....	14
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	17
第八章 限制性股票的授予及归属条件.....	18
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序.....	22
第十章 限制性股票的会计处理.....	24
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理.....	25
第十二章 附则.....	28

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

安达维尔、本公司、公司、上市公司	指	北京安达维尔科技股份有限公司
本激励计划	指	北京安达维尔科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得限制性股票的公司高级管理人员、中层管理人员及技术骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期,授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后,上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的,激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	满足归属条件后,激励对象获授的股票完成登记的日期,必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2020年12月修订)》
《公司章程》	指	《北京安达维尔科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，本激励计划经董事会审议通过后，提交股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

本激励计划在经公司股东大会审议通过之前发生变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。



## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### 1、激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象是根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定的。

#### 2、激励对象确定的职务依据

由公司薪酬与考核委员会拟定符合本激励计划目的的激励对象名单，并经公司监事会核实确定。本激励计划涉及的激励对象为公司高级管理人员（部分人员兼任董事）、中层管理人员及技术骨干（不包括独立董事、监事），该等人员对公司经营业绩和未来发展有较为重要的影响。

### 二、激励对象的范围

1、本激励计划首次授予部分限制性股票的激励对象共计77人（不含独立董事和监事），包括：

- （1）高级管理人员（部分人员兼任董事）；
- （2）中层管理人员及技术骨干。

本激励计划的激励对象必须在公司授予权益时，以及本激励计划的归属期内与公司（含子公司，下同）签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划的激励对象包含公司的董事长兼总经理赵子安先生，其为公司控股股东、实际控制人，截至本激励计划公告日，赵子安先生直接持有公司 89,817,478 股股份，并通过员工持股平台北京安达维尔管理咨询有限公司间接持有公司股份（其在持股平台持股比例为 26.41%）。作为公司的董事长兼总经理，赵子安先生在公司发展的各个阶段均作出较大贡献，对公司产生重大的影响。赵子安先生全面主持公司的经营管理与生产研发工作，对公司的战略方针、经营决策及重大经营管理事项具有重大影响。战略方针上，通过合理规划公司战略发展

方向和目标，制定战略实现的策略和路径，支撑公司持续发展。经营决策上，通过科学、系统的研究分析，实现公司业务的不断拓宽，建立起优秀的人才梯队。同时作为公司的经营管理核心，全面主导公司的流程建设和文化建设，不断引进科学的管理方法，带动提升公司的整体管理水平。综上，本激励计划将赵子安先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律、行政法规等的规定，具有必要性和合理性。

本激励计划的激励对象包含公司的董事、副总经理赵雷诺先生，其为公司控股股东、实际控制人赵子安先生之子，截至本激励计划公告日，赵雷诺先生未直接或间接持有公司股份。赵雷诺先生自2017年11月至今，先后担任北京安达维尔通用航空工程技术有限公司总经理助理、公司电子维修事业部副总经理、公司总经理助理，现任公司董事、副总经理、公司民用航空事业部总经理及民航销售中心总经理，主持民用航空事业部及民航销售中心的日常工作。赵雷诺先生作为公司的高级管理人员，在符合公司文化、战略的基础上，不断学习创新，引进先进的管理理念、思路和工具，提高相关职能部门的管理水平，对公司民航业务整体发展和业绩保障起到重要作用。同时，赵雷诺先生在推进公司整体信息化平台建设方面亦做出突出贡献。综上，本激励计划将赵雷诺先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律、行政法规等的规定，具有必要性和合理性。

2、预留部分限制性股票的授予对象应在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，经公司董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师出具法律意见书之后，公司将按相关规定及时披露获授激励对象的相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留部分限制性股票失效。预留部分限制性股票的授予对象参照首次授予部分限制性股票的激励对象的标准确定。

### 三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 3 至 5 日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

## 第五章 限制性股票的来源、数量和分配

### 一、本激励计划拟授出权益的形式及股票来源

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

### 二、本激励计划拟授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为1,205万股，约占本激励计划公告时公司股本总额254,107,250股的4.74%。其中，首次授予限制性股票1,005万股，约占本激励计划公告时公司股本总额254,107,250股的3.96%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的83.40%；预留200万股，约占本激励计划公告时公司股本总额254,107,250股的0.79%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的16.60%。

截至本激励计划公告日，本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的20.00%。

### 三、本激励计划拟授予限制性股票的分配情况

本激励计划授予限制性股票的激励对象名单及拟授出权益分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍	拟获授数量（万股）	占授予总量的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
赵子安	董事长、总经理	中国	160	13.28%	0.63%
葛永红	董事、副总经理	中国	40	3.32%	0.16%
王洪涛	副总经理	中国	40	3.32%	0.16%
赵雷诺	董事、副总经理	中国	40	3.32%	0.16%

杨彬	总经理助理	中国	20	1.66%	0.08%
熊涛	财务负责人、总经理助理	中国	20	1.66%	0.08%
杜筱晨	董事会秘书	中国	20	1.66%	0.08%
中层管理人员及技术骨干（共计 70 人）			665	55.19%	2.62%
预留部分限制性股票			200	16.60%	0.79%
合计			1,205	100.00%	4.74%

## 第六章 本激励计划的有效期限、授予安排、归属安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 84 个月。

### 二、本激励计划的授予安排

本激励计划经公司股东大会审议通过后，由公司董事会确定授予日，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本激励计划之日起60日内授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

预留部分限制性股票的授予对象应在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留部分限制性股票失效。

### 三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（一）公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后2个交易日内；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属时间和归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例

第一个归属期	自首次授予部分限制性股票之授予日起36个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票之授予日起48个月内的最后一个交易日止	25%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票之授予日起48个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票之授予日起60个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票之授予日起60个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票之授予日起72个月内的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自首次授予部分限制性股票之授予日起72个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票之授予日起84个月内的最后一个交易日止	25%

本激励计划预留部分的限制性股票的归属时间和归属安排与上述首次授予的限制性股票的归属时间和归属安排均保持一致。

激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，不得转让、抵押、质押、担保、偿还债务等。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而增加的股份同时受归属条件约束，相应地，归属前不得转让、抵押、质押、担保、偿还债务等。届时，若限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜；激励对象当期计划归属的限制性股票因未申请归属或未满足归属条件而不能归属或不能完全归属的，激励对象已获授但尚未能归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延至下期归属。

#### 四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票完成归属登记后，其售出相应股份受限的时间段，除相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定之外，本激励计划授予的限制性股票完成归属登记后，不另设置禁售期。本激励计划授予的限制性股票的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、

规范性文件和《公司章程》等的规定执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（三）激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后届时有有效的《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等的规定。



## 第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

首次授予部分限制性股票的授予价格为每股 19.21 元，即在满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 19.21 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划公告前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17.83元；

（二）本激励计划公告前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19.21元。

根据以上定价原则，公司本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为 19.21 元/股。预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

## 第八章 限制性股票的授予及归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，公司不得向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生如下任一情形：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 3、上市后 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、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；
- 3、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；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

### 二、限制性股票的归属条件

同时满足下列归属条件时，激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜。

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、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；

3、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；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

当激励对象发生异动时，按照本激励计划第十三章《公司/激励对象发生异动的处理》相关条款执行。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，或者公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象根据本激励计划获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，或者激励对象发生本激励计划第十三章《公司/激励对象发生异动的处理》规定的相关情形的，该激励对象根据本激励计划获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划的考核年度为 2023-2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。在本激励计划相应归属期内，所有限制性股票办理归属所须满足的公司层面的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023 年	2023年度经审计净利润不低于2.00亿
第二个归属期	2024年	2024年度经审计净利润不低于2.40亿
第三个归属期	2025年	2025年度经审计净利润不低于2.80亿
第四个归属期	2026年	2026年度经审计净利润不低于3.20亿

注：①上述“净利润”指经审计的公司合并报表所载数据；

②上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。

公司在各考核年度未分别满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、除上述业绩考核要求外，在本激励计划相应归属期内，即在2023-2026年四个会计年度，激励对象所属单位/部门当年业绩也须同时满足按上述“公司层面业绩考核要求”进行分解后的单位/部门的相应业绩考核要求。如激励对象所属单位/部门在各考核年度未分别满足分解后的相应业绩考核要求的，相关激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

#### （四）激励对象个人层面业绩考核要求

在2023-2026年四个会计年度，每个会计年度激励对象的个人年度绩效系数考核结果应不低于0.6，如低于0.6则相关激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效，具体按照公司相关年度的绩效考核方案执行。

#### （五）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面的业绩考核要求（激励对象所属单位/部门层面业绩考核要求）以及激励对象个人层面的业绩考核要求。

公司限制性股票考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定的考核目标为2023年度经审计净利润值为2.00亿；2024年度经审计净利润值为2.40亿；2025年度经审计净利润值为2.80亿；2026年度经审计净利润值为3.20亿。除公司层面的业绩考核要求外，对激励对象所属单位/部门层面业绩考核是以“公司层面业绩考核要求”为基础进行分解并进行相应考核。另外，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绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。只有在公司层面及个人层面同时达标的情况下，本激励计划的限制性股票才能进行归属。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票的授予数量进行相应调整，调整方法如下：

#### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$ 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； $Q$ 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

#### 2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 为配股价格； $n$ 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $Q$ 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$ 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$ 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

#### 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应调整，调整方法如下：

### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $n$ 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； $P$ 为调整后的授予价格。

### 2、配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 为配股价格； $n$ 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的授予价格。

### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $n$ 为缩股比例； $P$ 为调整后的授予价格。

### 4、派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的授予价格。经派息调整后， $P$ 仍须大于 1。

### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

## 三、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具法律意见书。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

## 第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号-股份支付》和《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》的相关规定，以授予日当天限制性股票的收盘价确定本次授予的限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以本激励计划公布前一交易日的收盘价预测每股限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划授予的限制性股票的股份支付费用，因每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值（公司 2021 年 1 月 12 日收盘价）-授予价格，为-1.33 元/股。此次授予股份支付费用为 0 元，对各期净利润的影响金额均为 0 元。上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含本激励计划预留部分限制性股票 200 万股，预留部分限制性股票授予时将可能产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润无影响，若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划将带来公司业绩的提升。



## 第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形，但公司仍然存续。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并失效作废；激励对象获授限制性股票已归属的，应当向公司返还其已获权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

### 二、激励对象个人情况发生变化

（一）在公司或子公司任职的激励对象发生职务晋升的，其拟获授或已获授的限制性股票不作调整，按本激励计划的规定办理归属。

（二）根据《中华人民共和国劳动合同法》及相关司法解释、公司人力资源相关管理制度等规定，若在公司或子公司任职的激励对象发生免职、降

职、降薪、调岗等职务变更的情形，但其职务变更（免职、降职、降薪、调岗）后的薪资级别仍在公司规定的 T4+/M1+及以上，自情况发生之日起，激励对象获授的限制性股票将按照其职务变更后的薪资级别对应的公司规定的该级别可获授的限制性股票的数量，相应调整相关激励对象的归属额度并办理归属；若其职务变更（免职、降职、降薪、调岗）后的薪资级别低于公司规定的 T4+/M1+的，自情况发生之日起，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）无论因何种原因激励对象不在公司或子公司继续任职的（包括但不限于辞退、辞职、劳动合同到期后不再续签、退休、身故、工伤导致无法继续工作等等），自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（四）若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（五）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

- 1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、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；
- 3、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；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（六）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股权激励授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照中国的法律、行政法规以及本激励计划草案的相关规定协商解决；协商不成的，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十二章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

北京安达维尔科技股份有限公司董事会

2021 年 1 月 12 日