

# 深圳市安车检测股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市安车检测股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，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，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，公司拟实施《深圳市安车检测股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。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（2025年修订）》等有关法律法规、规范性文件以及《深圳市安车检测股份有限公司章程》的相关规定，并结合股权激励计划及公司的实际情况，特制定本办法。

### 第一条 考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，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。

### 第二条 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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

### 第四条 考核机构

（一）公司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。

第五条 考核指标及标准

（一）第一类限制性股票

1. 公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划授予的第一类限制性股票解除限售考核年度为 2026—2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

对应考核年度		解锁时间	以公司 2025 年营业收入为基准，各考核年度的营业收入增长率(B)		解锁比例
			目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	
第一个解除限售期	2026 年	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%	10%	50%
第二个解除限售期	2027 年	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%	20%	50%

注：上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准，上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2. 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。

若激励对象只有在上一年度绩效考核合格，当年度限制性股票才可按照个人解锁比例进行行权/解锁；若激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原

因不能解除限售或不能完全解除限售的,公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销。

(二) 第二类限制性股票

1. 公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票对应的考核年度为 2026—2027 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,本激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

对应考核年度		考核指标	增长率 (B)		归属比例
			目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	
第一个归属期	2026 年	以公司 2025 年营业收入为基准,各考核年度的营业收入	20%	10%	50%
第二个归属期	2027 年	以公司 2025 年营业收入为基准,各考核年度的营业收入	40%	20%	50%

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露 (含当日) 前授予,则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致;若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授予,则预留授予的限制性股票考核年度为 2027—2028 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

对应考核年度		考核指标	增长率 (B)		归属比例
			目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	
第一个归属期	2027 年	以公司 2026 年营业收入为基准,各考核年度的营业收入	20%	10%	50%
第二个归属期	2028 年	以公司 2026 年营业收入为基准,各考核年度的营业收入	40%	20%	50%

公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

2. 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法,对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档,则上一年度激励对象个人绩效考核合格;若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档,则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。

若激励对象只有在上一年度绩效考核合格，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次办理归属事宜；若激励对象只有在上一年度绩效考核不合格，该激励对象对应考核当期计划归属的第二类 限制性股票不得归属并作废失效。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属的部分，不得递延至下期。

## **第六条 考核年度与次数**

公司本次激励计划首次授予的限制性股票分两期解除限售/归属，考核年度为2026-2027 年两个会计年度。

本次激励计划的考核年度为2026-2027 年两个会计年度，若预留部分在2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的第二类限制性股票的考核期间与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的第二类限制性股票考核年度为2027-2028 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## **第七条 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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售/归属资格及数量。

## **第八条 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，人力资源部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，可在10个工作日内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。

#### **第九条 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）本办法经公司股东会审议通过并自《深圳市安车检测股份有限公司2026年限制性股票激励计划》生效后实施。

深圳市安车检测股份有限公司

董事会

2026年2月6日