证券代码：300572　　证券简称：安车检测

深圳市安车检测股份有限公司

2020 年股票期权激励计划

实施考核管理办法

2020 年 12 月

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

深圳市安车检测股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动激励对象的积极性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《深圳市安车检测股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证公司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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《上市公司股权激励管理办法》、《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、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

1、 考核目的

1.1 保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好的、均衡的价值分配体系；

1.2 有效激励公司核心骨干人员诚信、勤勉的开展工作，以保证公司业绩稳步提升并确保公司发展战略和经营目标的实现；

1.3 通过公正、公开、公平的考核评价，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，实现公司及全体股东利益最大化。

2、 适用范围

本办法适用于包括公司高级管理人员、事业部核心骨干与其他中层及以下员工在内的股权计划激励对象。

3、 适用原则

3.1 坚持公开、公正、公平的原则，考核制度程序公开规范；

3.2 坚持公司业绩、部门绩效与个人工作成绩相结合的原则；

3.3 坚持客观量化、操作性强的原则。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

4、 考核机构

4.1 公司董事会薪酬与考核委员会

4.1.1 负责领导和组织对激励对象的考核工作；

4.1.2 负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

4.2 人力资源部

4.2.1 制定、优化和完善公司相关管理制度；

4.2.2 负责审核相关绩效考核结果；

4.2.3 负责落实绩效考核结果的应用，并监督各部门绩效考核结果的应用情况；

4.2.4 负责绩效结果的申诉处理。

4.3 被考核者

4.3.1 根据部门工作计划，与上级共同沟通，制定、执行绩效目标；

4.3.2 接受绩效考核。

5、 绩效考评评价指标及标准

公司本次激励计划授予的权益分三期行权。在等待期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。绩效考核评价主要包括公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

5.1 公司层面业绩考核

5.1.1 业绩指标的选取

本计划授予的股票期权，在各行权期内对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的行权条件。

5.1.2 考核标准

授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

授予期权行权期	行权条件	行权比例
第一个行权期	以2020年归属于上市公司股东净利润为基数，2021年的净利润增长率不低于30%	30%
第二个行权期	以2020年归属于上市公司股东净利润为基数，2022年的净利润增长率不低于60%	30%
第三个行权期	以2020年归属于上市公司股东净利润为基数，2023年的净利润增长率不低于90%	40%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

5.2 个人层面业绩考核

5.2.1 考核内容与标准

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

根据公司制定的考核办法，年度绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。标准定义如下：

绩效等级	定义	标准
A	杰出贡献者	所在部门超额完成公司确定的年度目标，且个人取得杰出的成果，绩效明显高于他人，是部门员工的模范
B	高于平均的贡献者	所在部门完成公司确定的年度目标，且个人超越了自身的工作职责，绩效超过团队平均水平，不断拓展工作范围与影响
C	扎实贡献者	所在部门完成公司确定的年度目标的 80%以上，且个人始终能够满足工作职责要求，或绩效达到团队平均水平；工作可靠，展示出其具有适当的知识、技能、工作有效性和积极性
D	较低贡献者，绩效待改进	所在部门完成公司确定的年度目标低于 80%，且个人与他人相比，不能完全履行工作职责，或绩效结果低于团队平均水平；且未能展示出应具备的知识、技能、工作有效性和积极性

5.2.2 结果应用

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。

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行权比例进行行权。

6、 考核期间与次数

6.1 考核期间

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

6.2 考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

6.3 考核结果的反馈及申诉

6.3.1 董事会薪酬与考核委员会定期出具绩效考核报告，被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

6.3.2 被考核者若对考评结果有异议，应在二个工作日内首先与直接上级沟通，若沟通未达成一致意见，可向间接上级或人力资源部书面申诉；

6.3.3 如需召开申诉评审会，则由人力资源部发起，公司董事会薪酬与考核委员会负责受理并进行复核。

7、 考核结果归档

7.1 考核结束后，董事会办公室须保存绩效考核所有考核记录，保存期至少为五年。

8、 附则

8.1 本办法由公司董事会负责解释、修订和废止；

8.2 本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法律和规章存在冲突，则以最新法律、法律和规章为准；

8.3 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权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

2020 年 12 月 29 日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn