

广州地铁设计研究院股份有限公司

2023 年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法（修订稿）

为保证广州地铁设计研究院股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构、建立健全公司长效激励约束机制，激发公司董事、高级管理人员、核心管理、核心技术（业务）骨干人员的积极性、主动性，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司本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。

二、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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而推动公司战略目标和预期业绩考核目标完成，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导组织考核工作，具体考核操作方案由投资和证券事务部组织人力资源部、财务部等部门落实实施，考核结果报董事会薪酬与考核委员会审议。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票与股票期权的解除限售/行权额度根据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票与股票期权的各年度公司业绩考核目标如下

表所示：

解除限售期/ 行权期	业绩考核目标
第一个 解除限售期/ 行权期	(1) 2024 年净资产收益率 \geq 19%； (2) 以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润较 2022 年净利润的增长比率 \geq 21%； (3) 2024 年营业利润率 \geq 17%； 上述三项指标不低于同行业对标企业 75 分位值； (4) 2024 年研发投入占营业收入比例 \geq 4.6%。
第二个 解除限售期/ 行权期	(1) 2025 年净资产收益率 \geq 19%； (2) 以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润较 2022 年净利润的增长比率 \geq 33%； (3) 2025 年营业利润率 \geq 17%； 上述三项指标不低于同行业对标企业 75 分位值； (4) 2025 年研发投入占营业收入比例 \geq 4.8%。
第三个 解除限售期/ 行权期	(1) 2026 年净资产收益率 \geq 19%； (2) 以 2022 年净利润为基数，2026 年净利润较 2022 年净利润的增长比率 \geq 46%； (3) 2026 年营业利润率 \geq 17%； 上述三项指标不低于同行业对标企业 75 分位值； (4) 2026 年研发投入占营业收入比例 \geq 5.0%。

注：1. 以上“净利润”是指归属上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润；“净资产收益率”是指归属上市公司股东扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

2. 在激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

3. 由本激励计划产生的成本将在管理费用中列支。

4. 计算相应同行业企业分位值时包含本公司。

公司按照“市场可比、业务相似、经营稳定”的原则，从证监会行业分类“专业技术服务业”行业以及申万行业分类“工程咨询服务”行业重合企业中筛选主营业务与公司相似、经营相对稳定的共 21 家 A 股上市公司作为同行业对标公司，具体企业如下表所示：

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
1	000779.SZ	甘咨询	12	300983.SZ	尤安设计
2	002883.SZ	中设股份	13	300989.SZ	蕾奥规划
3	002949.SZ	华阳国际	14	301027.SZ	华蓝集团
4	300284.SZ	苏交科	15	301091.SZ	深城交
5	300492.SZ	华图山鼎	16	301167.SZ	建研设计
6	300564.SZ	筑博设计	17	603018.SH	华设集团

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
7	300668.SZ	杰恩设计	18	603357.SH	设计总院
8	300732.SZ	设研院	19	603458.SH	勘设股份
9	300746.SZ	汉嘉设计	20	603909.SH	建发合诚
10	300778.SZ	新城市	21	833427.BJ	华维设计
11	300826.SZ	测绘股份	---	---	---

在本激励计划有效期内若对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换，如：ST 及 *ST 样本公司；净利润增长率同比变化超过±100%等。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司绩效考核的相关规定组织实施，激励对象在上一年度绩效考核满足条件的前提下，当期限制性股票与股票期权才能解除限售/行权，具体解除限售/行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

考评结果	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
解除限售/行权比例	100%			50%	0%

因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期解除限售/行权的条件未达成的，对应的限制性股票/股票期权不得递延至下期解除限售/行权，当期限制性股票由公司回购并注销，当期股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

限制性股票解除限售/股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

人力资源部负责组织激励对象的具体考核实施，审核汇总考核结果后，将考核结果报投资和证券事务部，投资和证券事务部在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接上级领导应在考核工作结束后15个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与相应考核部门沟通解决。如无法沟通解决，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，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广州地铁设计研究院股份有限公司

2024年5月13日