

# 上海建科咨询集团股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核办法

为保证上海建科咨询集团股份有限公司（以下简称“上海建科”、“本公司”或“公司”）限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中层管理人员以及其他管理和核心技术骨干的工作积极性，促进公司业绩稳步提升，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情况，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。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股票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次限制性股票激励计划的所有激

励对象，包括公司中层管理人员以及其他管理和核心技术骨干。

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。人力资源部负责具体考核工作，并同资产财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

#### 五、绩效考核指标及标准

##### （一）限制性股票授予的法定条件

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，则不能向激励对象授予限制性股票。

##### 1. 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）法律法规及有关规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

##### 2. 公司应具备以下条件

（1）公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健

全，职责明确。外部董事（含独立董事）占董事会成员半数以上；

（2）薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

（3）内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

（4）发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

（5）证券监管部门规定的其他条件。

### 3. 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）违反国家有关法律法规、《公司章程》规定的；

（7）任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有

重大负面影响等违法违规行为，给公司造成损失的。

（8）中国证监会认定的其他情形。

（二）限制性股票授予的业绩条件

1. 公司层面业绩条件

公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

（1）2024 年度公司基本每股收益不低于 0.82 元，且不低于对标企业 50 分位值；

（2）2024 年度公司归母净利润不低于 3.2 亿元，且不低于对标企业 50 分位值；

（3）2024 年度公司研发费用不低于 2.5 亿元，且不低于对标企业 50 分位值；

（4）2024 年度公司造价业务利润贡献率不低于 4.5%。

授予时公司层面业绩条件指标口径与解除限售业绩条件指标口径一致。

2. 激励对象个人层面的业绩条件

根据公司绩效管理等相关办法，激励对象 2024 年度个人绩效评价达到良好，有资格获授限制性股票。

（三）限制性股票解除限售时的法定条件

限制性股票解除限售时的法定条件与授予时的法定条件一致。

（四）限制性股票解除限售时的业绩条件

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的 3 个会计年度中，分年度考核 2026-2028 年度的公司层面业绩和激励对象个人层面绩效，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人授予总量×当年解除限售比例×个人解锁系数。

#### 1. 公司层面业绩条件

公司选取基本每股收益、归母净利润增长率、研发费用增长率、造价业务利润贡献率作为公司业绩考核指标。

各考核指标目标如下：

考核指标	业绩考核目标		
	第一个解除限售期	第二个解除限售期	第三个解除限售期
	2026 年	2027 年	2028 年
基本每股收益	不低于 0.90 元/股， 且不低于对标企业 75 分位值。	不低于 0.93 元/股， 且不低于对标企业 75 分位值。	不低于 0.95 元/股， 且不低于对标企业 75 分位值。
归母净利润较 2024 年增长率	不低于 8%，且不低于 对标企业 75 分位值。	不低于 11%，且不低于 对标企业 75 分位值。	不低于 14%，且不低于 对标企业 75 分位值。
研发费用较 2024 年增长率	不低于 12%，且不低于 对标企业 75 分位值。	不低于 19%，且不低于 对标企业 75 分位值。	不低于 26%，且不低于 对标企业 75 分位值。
造价业务利润贡献率	不低于 8%	不低于 9%	不低于 10%

注 1：若本计划有效期内，由于行业政策发生较大变化或公司响应国家政策号召而实施相应战略举措，履行重要社会责任且符合政府有关规定可以在经营业绩考核中进行适当调整的事项等，对公司经营产生重大影响，公司董事会认为有必要的，可对上述业绩指标或水平进行调整和修改，相应调整和修改需经股东会审批通过，并报上海市国资委备案。

在本计划有效期内，若公司发生重大资产并购、重组、实施公开发行或非公开发行股票等可能对公司资产产生较大影响的行为，各年度解锁考核时应剔除该等行为所带来的影响，授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

注 2：基本每股收益核算口径为归属于普通股股东的当期净利润/发行在外普通股的加权平均数。

注 3：归母净利润核算口径为归属于上市公司股东的净利润。  
归母净利润增长率=（考核年度归母净利润/2024 年归母净利润-1）×100%。

注 4：研发费用为反映企业进行研究与开发过程中发生的费用化支出。研发费用增长率=（考核年度研发费用/2024 年研发费用-1）×100%。

注 5：造价业务利润贡献率=集团造价业务板块归母净利润/集团归母净利润。造价业务利润贡献率以年报披露数据为准。

注 6：考核数据均以经审计后的年度报告为准。

## 2. 对标企业的选取

公司在证监会行业分类为科学研究和技术服务业-专业技术服务业的上市公司中，选择规模可比、业务相似且具有一定可比性的 10 家上市公司作为对标企业，具体名单如下。若在年度考核过程中，对标企业出现主营业务重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值（“极值”的设定范围：增长率大于 600%或小于-600%），则将由公司董事会根据实际情况合理剔除或更换样本。

序号	公司代码	企业简称	所有制
1	600629. SH	华建集团	地方国有企业
2	300284. SZ	苏交科	地方国有企业
3	603183. SH	建研院	民营企业
4	300675. SZ	建科院	地方国有企业
5	603018. SH	华设集团	公众企业
6	300564. SZ	筑博设计	民营企业
7	002949. SZ	华阳国际	民营企业
8	603909. SH	建发合诚	地方国有企业
9	603060. SH	国检集团	中央国有企业
10	300012. SZ	华测检测	民营企业

## 3. 激励对象个人层面的绩效条件

根据公司绩效考核相关办法等对激励对象 2026-2028 年度

个人绩效进行评价，激励对象可解除限售股票数量与其个人绩效评价结果挂钩。

个人层面绩效评价结果对应的个人解锁系数如下：

绩效评价结果	个人解锁系数
A	100%
B	90%
C	60%
D	0%

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

以限制性股票激励计划公告日前一会计年度（即 2024 会计年度）作为授予条件的考核年度。以 2026-2028 三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划实施期间各考核年度每年度一次。

## 七、考核程序

人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。



## 八、考核结果的反馈及应用

1. 公司应当在考核结束后及时向被考核者反馈考核结果。
2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的三个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。
3. 考核结果作为限制性股票授予或解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

考核结束后，人力资源部须将绩效考核相关数据作为重要原始材料存档。

## 十、附则

本办法由董事会负责制定、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。

本办法自公司股东会审议通过之日并自本计划生效后实施。

上海建科咨询集团股份有限公司

2025 年 12 月 15 日