

**正元地理信息集团股份有限公司  
2023 年第二类限制性股票激励计划  
实施考核管理办法**

二〇二三年十二月

为保证正元地理信息集团股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司中长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干的积极性，提升公司的核心竞争力，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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

### 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，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于《正元地理信息集团股份有限公司 2023 年第二类限制性股票激励计划（草案）》确定的所有激励对象，包括在职的公司董事、高级管理人员、其他中层管理人员、核心技术人员、核心业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女），以及预留授予部分的激励对象。

### 四、考核组织及职责权限

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核

委员会负责考核工作；

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部、资产财务部负责具体实施考核工作，董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）公司人力资源部、资产财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 五、考核体系管理

### （一）考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对公司业绩及考核对象的工作业绩和价值观进行评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

### （二）考核项目与指标

限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面业绩考核。

公司业绩考核层面，公司根据《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》等相关法律法规、规章、规范性文件等规定，结合国有企业市场实践、科创板行业实践以及公司的特点，选择了净资产收益率、净利润复合增长率、经济增加值改善值（ $\Delta$ EVA）作为限制性股票归属的公司层面业绩考核指标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核指标，对于公司董事、高级管理人员以及其他同级激励对象，依照上级有考核管理权限的单位对公司/子公司绩效考核规定相关要求进行了考核。对于公司的其他激励对象，依据公司内部绩效考核管理制度中规定的绩效考核要求

进行考核。

### （三）公司层面业绩考核条件

限制性股票激励计划首次授予部分公司业绩考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次（预留）授予的限制性股票归属时的公司业绩考核目标（经审计）如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	（1）2024 年净资产收益率不低于 3.18%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； （2）以 2020-2022 年净利润均值为基准，2024 年净利润复合增长率不低于 19%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； （3）2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个归属期	（1）2025 年净资产收益率不低于 3.74%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； （2）以 2020-2022 年净利润均值为基准，2025 年净利润复合增长率不低于 20%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； （3）2025 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个归属期	（1）2026 年净资产收益率不低于 4.43%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； （2）以 2020-2022 年净利润均值为基准，2026 年净利润复合增长率不低于 21%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； （3）2026 年 $\Delta EVA > 0$ 。

上述三个指标均达成目标值的情况下，公司业绩系数为 100%，否则为 0。公司层面实际可归属限制性股票数量 = 当期计划归属的限制性股票数量 × 公司业绩系数。

注：（1）上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

（2）上述业绩考核指标中“净资产收益率”为扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，其中涉及净利润数值以扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为基数。

（3）在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度

过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

(4) 上述同行业为证监会行业“科学研究和技术服务业—专业技术服务业”及“信息传输、软件和信息技术服务—软件和信息技术服务业”两个行业合计上市公司数据。

(5)  $\Delta \text{EVA} = \text{当期 EVA} - \text{上期 EVA}$ 。

预留授予部分归属业绩考核同首次。

公司的主营业务包括测绘地理信息技术服务、地下管网安全运维保障技术服务和智慧城市建设运营服务。考虑业务相似性及公司未来5年业务转型规划，按照中国证监会行业分类标准，在“科学研究和技术服务业—专业技术服务业”及“信息传输、软件和信息技术服务—软件和信息技术服务业”两个行业合计上市公司中选取与公司主营业务相关且具有可比性的20家对标企业。

对标企业名单具体如下：

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
1	002065.SZ	东华软件	11	600602.SH	云赛智联
2	002373.SZ	千方科技	12	603869.SH	新智认知
3	300020.SZ	银江技术	13	688038.SH	中科通达
4	300036.SZ	超图软件	14	688228.SH	开普云
5	300075.SZ	数字政通	15	688258.SH	卓易信息
6	300212.SZ	易华录	16	834415.BJ	恒拓开源
7	300468.SZ	四方精创	17	300826.SZ	测绘股份
8	300520.SZ	科大国创	18	300746.SZ	汉嘉设计
9	300523.SZ	辰安科技	19	300675.SZ	建科院
10	300730.SZ	科创信息	20	603909.SH	建发合诚

对标企业在考核期内原则上不调整，在本激励计划有效期内，若上述对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特

殊原因导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，导致不再具备可比性，则由公司董事会年终考核时剔除或更换样本。

#### （四）个人层面业绩考核条件

限制性股票激励计划首次（预留）授予部分个人业绩考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据个人年度绩效考核结果确定激励对象个人实际归属比例：

##### 1. 公司总部激励对象考核

公司总部激励对象当年实际可归属额度 = 激励对象当年计划归属额度 \* 归属比例

公司总部激励对象（含公司董事、高级管理人员）沿用公司现有绩效考核制度分年进行考核，以公司整体业绩指标为基础，按照公司内部相关考核办法进行考核，并根据考核结果确定当年度的归属比例。具体如下：

考核完成率 a	$a \geq 90\%$	$90\% > a \geq 80\%$	$80\% > a \geq 70\%$	$70\% > a$
归属比例	1.0	0.9	0.8	0

##### 2. 公司各子公司激励对象业绩考核

公司各子公司激励对象当年实际归属额度 = 激励对象当年计划归属额度 \* 子公司分解目标完成率（X%） \* 归属比例（个体）

公司各子公司以公司每年下达的经营业绩指标完成情况（X%）确定当年实际归属额度，具体考核指标以公司下达的最终指标为准。按照公司内部相关考核办法进行考核，并根据考核结果确定公司主体当年度的归属比例。具体如下：

公司各子公司激励对象按照公司内部相关考核办法进行考核，并根据考核结果确定当年度的个体归属比例。具体如下：

考核完成率 a	$a \geq 90\%$	$90\% > a \geq 80\%$	$80\% > a \geq 70\%$	$70\% > a$
归属比例	1.0	0.9	0.8	0

#### （五）考核流程

1. 考核每个会计年度进行一次；

2. 公司资产财务部及人力资源部等相关部门负责具体考核操作，根据公司业绩考核目标完成情况进行评估，并形成年度公司业绩考核结果；其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

#### （六）考核结果管理

1. 在每一归属年度，若公司经营业绩考核未达成前述目标值，公司当年不得依据本激励计划归属任何限制性股票；

2. 在限制性股票授予时点最近一个会计年度，个人绩效考核等级为不合格的激励对象不能参与当期限制性股票的授予；

3. 在每一归属年度，当公司经营业绩满足当期限制性股票归属业绩条件时，个人年度绩效考核等级与限制性股票实际可归属数量占本批应归属数量的比例关系如上表所示：

1) 激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面考核原因，部分或全部不能归属的，不能归属的部分作废失效，不可递延至以后年度。

2) 若公司/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，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。

4. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的,公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

#### 5. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果,董事会薪酬与考核委员会或人力资源部等相关部门应在考核结束后 5 个工作日内向被考核人通知考核结果。如果考核对象对自己的考核结果有异议,可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决,被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉,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或等级。

考核结束后,考核结果作为保密资料归档保存。绩效考核结果保存期 60 个月,对于超过保存期限的文件与记录,经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

### 六、附则

1. 本办法自股东大会通过之日起施行,由董事会负责解释及修订。
2. 本办法经上级审批部门审核批准并经公司股东大会审议通过后,自股权激励计划生效后实施。

正元地理信息集团股份有限公司董事会

2023 年 12 月 29 日