

广州山水比德设计股份有限公司

投资者关系活动记录表

编号：2021-001

投资者关系 活动类别	<input checked="" type="checkbox"/> 特定对象调研 <input type="checkbox"/> 分析师会议 <input type="checkbox"/> 媒体采访 <input type="checkbox"/> 业绩说明会 <input type="checkbox"/> 新闻发布会 <input type="checkbox"/> 路演活动 <input type="checkbox"/> 电话会议 <input type="checkbox"/> 现场参观 <input type="checkbox"/> 其他
参与单位	广发证券股份有限公司 尉凯旋 上海晟盟资产管理有限公司 薛和斌 安信证券股份有限公司 董文静 上海贵源投资有限公司 赖正健 天风证券股份有限公司 王涛 华创证券有限责任公司 郭亚新、鲁星泽
时间	2021年9月6日 上午 10:00-12:00
地点	上海市长宁区中山西路 933 号虹桥银城大厦 30 楼广州山水比德设计股份有限公司上海分公司会议室
上市公司 接待人员	董事长、总经理、首席设计师：孙虎 董事：蔡彬 董事会秘书、财务总监：周乔 证券事务代表：吴敏端
投资者 关系活动主 要内容介绍	一、 董事长介绍公司基本情况； 二、 交流互动 1. 介绍一下公司组织架构情况？ 公司已经形成了“十院七中心”的组织架构体系，具体包括孙虎创新研究院、市政文旅设计院、广州设计院、广州第二设计院、上海设计院、深圳设计院、北京设计院、大湾区设计院、西南设计院、标准设计院、信

息管理中心、人力资源中心、经营管理中心、财务中心、品牌战略中心、质量管理中心、投资发展中心在内的组织架构体系。

公司各设计院是公司管理架构下位于分公司之上的内部管理单元，除孙虎创新研究院外，主要对下属分公司、各事业部从订单承接到设计成果交付的整个生产流程进行管理。为更好地服务各地客户，实现本地化服务，公司根据发展需要在全国重要城市共设立十五个分公司，各分公司根据所处地域分属不同设计院管理。公司未设立子公司。

2. 公司业务开展模式？

园林景观设计是一项专业、复杂、系统的工作，为推动项目顺利进行，保证设计服务质量，实现设计作品对公司整体实力的传递，公司需要在业务管理、组织架构、人员安排和质量控制等方面做具体安排。

(1) 前期阶段的业务管理

在项目的前期阶段，公司市场部对接客户、收集项目信息、进行前期洽谈、对项目进行评估，根据项目重要程度和复杂程度对项目进行定级，并根据上述定级结果为项目协调匹配具体设计院与执行团队。

(2) 进行阶段的业务管理

进行阶段工作包括概念设计、方案设计、扩初设计与施工图设计阶段。在项目进行阶段，项目组逐项分解工作任务、制定内部工作计划，并按工作计划进行各个阶段的设计，在设计过程中保持和客户的沟通，了解和更新客户的需求和想法，及时交流和解决在设计过程中所遇到的各类问题，并向客户汇报项目执行进度情况。上述各阶段设计工作结束后，项目负责人发起阶段设计成果审核流程，公司逐级审核通过后对外报送设计成果，取得客户出具的设计确认函。

(3) 后期阶段的业务管理

后期阶段工作主要是施工配合。在施工配合阶段，设计师对施工的重要节点进行现场服务和指导，直至竣工验收，以保障设计效果的最终呈现。项目完成后，项目组通过会议形式对项目进行复盘，总结经验得失，并对项目过程资料进行归档。

3. 公司应收账款前五名的情况？

答：截止 2021 年 6 月 30 日，公司应收账款前五名包括中天城投集团乌当房地产开发有限公司、大众卓越控股集团有限公司、恒大地产集团有限公司、旭辉集团股份有限公司、招商局蛇口工业区控股股份有限公司。

4. 公司所承接的设计项目分为几个阶段，各个阶段收款比例一般是多少？

公司与客户签订设计业务合同，一般按照合同约定收取首付款，再按照概念设计、方案设计、扩初设计、施工图设计、施工配合等设计进度节点分阶段收取设计费；

各个阶段收款比例，公司将设计项目各阶段经验值按工作量比例中间值取数，即概念设计阶段 25%，方案设计阶段 20%，扩初设计阶段 20%，施工图设计阶段 25%，施工配合阶段 10%。

5. 公司合同平均规模，项目周期、人均产值情况？

近几年，按照设计人员平均人数计算所得，公司合同平均规模为 220 万元左右；结转周期（当期收入/合同）为 46%左右，各设计项目由于客户进度要求的不同导致设计周期有所差异；2020 年设计人员的人均产值为 57 万元/人左右。

6. 公司未来将如何提高人均产值？

公司致力于通过不断完善设计标准化流程，继续加强技术研发平台建设，提升公司智能设计研究室的研发能力，完成智能制图等技术研究，提升公司设计人员工作效率，提高人均产值。

7. 公司设计费的收费标准？

在园林景观设计领域，设计风格、设计方法是企业区别于其他竞争对手的立身之本，亦是景观设计艺术性的基石，而对设计工作的有序推进和设计质量的有效把控则是景观设计技术性的体现，两者共同构筑了企业的品牌形象。

设计收费往往与设计企业的品牌形象挂钩，视其品牌的溢价程度而相应波动，越是大型、高端项目，其对设计企业的品牌知名度、技术水平和经验等方面的要求越高，对设计企业品牌溢价的接受程度越高，而中低端业务主要通过价格竞争承接业务，通常竞争激烈且利润率相对较低。

8. 公司针对员工制定了哪些激励体系？

公司建设多渠道职业发展通道，激励员工共同建设公司，员工与平台共同发展。在员工晋升绩效考核等方面，公司提供管理和专业技术两条通道，分别满足有较强管理能力和专业技术能力的员工在各自擅长的领域晋升，由此拓宽员工的发展空间。职业发展通道“双轨”制。一方面，通过设立管理晋升通道发掘员工管理潜能，为有志从事管理工作的员工提供成为管理人才的途径。另一方面，设立合伙人通道，凝聚有实力有志实现新山水愿景的长期合作伙伴，共经营、共风险、共收益。

同时，公司有明确的薪酬制度，为激励员工积极主动、发挥创造性工作，公司建立了结果导向为主的考核体制，公司实际计提与发放的薪酬与公司项目产值相挂钩，再根据计提薪酬分配发放。

9. 公司设计人员薪酬水平及增长情况，如何维持人员稳定性？

公司通过每年的外部市场对标和薪酬调研等措施，确保公司整体薪资水平在同行业中处于较高水平。近几年，设计人员人均薪酬保持在 20-23 万元/人之间，同时公司每年还会保持一定的调薪率，保证公司设计人员的薪酬满意度。

为维持设计及核心技术人员的工作稳定性，制定了相应措施，具体如下：

(1) 为设计及核心技术人员提供国内一流的事业平台。为优秀设计师提供一个充分发挥自己才能的事业平台和丰富的项目经验，可以给予各个专业、各个类别的人才发挥各自优势；

(2) 为设计人员提供在业内颇具竞争力的薪酬待遇，随着发行人业务规模不断发展，设计人员的整体薪资和福利水平近几年内稳步提高；

(3) 建立了较为完善的激励制度，对主要设计人员及核心技术人员实施了股权激励，将个人利益与公司利益紧密绑定，进一步增强员工凝聚力，降低主要设计人员和核心技术人员流失风险；

(4) 形成了良好的企业文化，给予员工较多的人文关怀。公司定期开展内外部沟通交流、培训及团建活动，营造良好员工关系，增强员工凝聚力。

10. 请介绍公司的研发模式？ 所研发的成果是否会对外销售？

公司成立孙虎创新研究院作为公司的研发中心，公司孙虎创新研究院涵盖的研究领域或职能包括理论研究、生态设计、产品创新、 前沿实践、成果转化等方面，并与公司其他各设计院、分公司共享成果，完成从研究到成果转化、创造效益的高效连接。并根据对行业研判和公司未来业务发展需求，对研发项目经评估后立项、开展研发活动并形成一定的研发成果。对于创新研究成果，公司及时推进总结、积极推广应用。

11. 公司是否有收购兼并计划？

公司将根据发展战略，以增强中长期竞争优势为目的，积极寻求在景观设计市场的稳步扩张，并在时机、条件成熟的前提下按照公司发展战略规划进行适度的收购兼并，提升自身竞争实力。

12. 公司的业务市场占有率是多少？公司未来如何保证和提升市场占有率？

根据上海市园林绿化行业协会统计数据，2020 年中国景观设计行业市场规模达到 3000 亿，但行业较为分散，公司目前是景观设计行业的龙头企业，市场占有率仍然非常低，还有广阔的发展空间。

公司将认真组织募集资金投资项目的实施，促进公司设计产能的扩大、设计水平的提高，以及信息化程度和研发能力的提升，增强公司在景观设计领域的核心竞争力；公司将紧紧抓住市场发展机遇，充分整合、利用各类资源，突出专业化、差异化，积极拓展公司景观设计业务的细分市场、区域范围，进一步优化设计业务在各细分市场的结构，进一步拓展设计业务的全国布局，不断提高公司的核心竞争力，以成为国内景观设计领域的顶尖和标杆性企业为目标，持续、健康地发展，不断提升公司价值，实现投资者利益最大化。

附件清单
(如有)

无

日期

2021 年 9 月 6 日