
北京德恒（苏州）律师事务所
关于苏州规划设计研究院股份有限公司
第一期（2025）限制性股票激励计划（草案）的
法律意见



北京德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

苏州工业园区苏州大道东 398 号苏州太平金融大厦 16 层

电话:0512-62585872 传真:0512-62585873 邮编:215027

目 录

一、公司实施本激励计划的主体资格	6
二、本激励计划内容的合法合规性	8
三、本激励计划实施程序的合法合规性	22
四、本激励计划的信息披露	25
五、公司未为本激励计划激励对象提供财务资助	25
六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响	26
七、拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况	26
八、结论性意见	26

释义

在本《法律意见》内，除非文义另有所指，下列词语具有下述涵义：

苏州规划/公司/ 上市公司	指	苏州规划设计研究院股份有限公司
证监会/中国证监 会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
本所	指	北京德恒（苏州）律师事务所
《激励计划（草 案）/本激励计划》	指	《苏州规划设计研究院股份有限公司第一期（2025）限 制性股票激励计划（草案）》
限制性股票、第二 类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属 条件后，按约定比例分次获授并登记的公司A股普通股 股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得第二类限制性股票的公司 （含子公司）高级管理人员、核心业务骨干
授予日	指	本激励计划获准实施后，公司向激励对象授予第二类限 制性股票的日期，授予日须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票所确定的，激励 对象获授公司每股股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票首次授予之日起到激励对象获授 的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，公司将股 票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	第二类限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得 激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票 完成登记的日期，必须为交易日

禁售期	指	激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《监管指南第1号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》
《持续监管办法》	指	《创业板上市公司持续监管办法（试行）》
《公司章程》	指	截至本《法律意见》出具之日现行有效的《苏州规划设计研究院股份有限公司章程》
《法律意见》	指	《北京德恒（苏州）律师事务所关于苏州规划设计研究院股份有限公司第一期（2025）限制性股票激励计划（草案）的法律意见》
中国	指	中华人民共和国
法律、法规	指	截至本《法律意见》出具之日，中国现行有效的法律、行政法规
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：在本《法律意见》中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，均为四舍五入原因所致。

北京德恒（苏州）律师事务所

关于苏州规划设计研究院股份有限公司

第一期（2025）限制性股票激励计划（草案）的

法律意见

德恒 24F20250072-00001 号

致：苏州规划设计研究院股份有限公司

根据苏州规划与本所签订的《专项法律服务协议》，本所接受苏州规划的委托担任本激励计划的专项法律顾问。根据《公司法》《证券法》《管理办法》以及《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律、行政法规和规范性文件及证监会的有关规定，本所按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，为公司实施本激励计划出具本《法律意见》。

为出具本《法律意见》，本所及本所承办律师声明如下：

1.本所及承办律师根据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律、法规的相关规定以及本《法律意见》出具之日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本《法律意见》所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

2.本所承办律师同意将本《法律意见》作为苏州规划实施本激励计划所必备的法定文件随其他材料一起上报，并依法对本《法律意见》承担责任。

3.本所承办律师同意苏州规划自行引用或根据主管部门的审核要求引用本所承办律师出具的本《法律意见》中的相关内容，但其作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解。

4.本所承办律师就出具本《法律意见》已得到苏州规划的保证：即其已向本

所承办律师提供的出具本《法律意见》所需的所有法律文件和资料（包括但不限于原始书面材料、副本材料或口头陈述等）均是完整的、真实的、有效的，且已将全部足以影响本《法律意见》的事实和文件均已向本所承办律师披露，无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处，其所提供的文件资料的副本或复印件与正本或原件一致，且该等文件资料的签字与印章都是真实的，该等文件的签署人业经合法授权并有效签署该文件。

5.对于本《法律意见》至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所承办律师依赖于有关政府部门、公司、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见。

6.本所仅就与苏州规划本激励计划事项有关的法律问题发表法律意见，并不对会计、审计、投资决策、财务分析等法律之外的专业事项和报告发表意见；本所承办律师作为会计、审计等非专业人士在履行一般注意义务后在本《法律意见》中引用有关报表、财务审计等文件中的某些数据和结论，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，对于该等内容本所及本所承办律师不具备核查和作出判断的适当资格。

7.本《法律意见》仅供苏州规划为实行本激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得被任何人用作任何其他用途。

基于上述声明，本所及本所承办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定，在对苏州规划实施本激励计划所涉及的有关事实进行充分的核查验证的基础上，发表法律意见如下：

正文

一、公司实施本激励计划的主体资格

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1.查阅苏州市行政审批局核发的公司《营业执照》；2.查阅《公司章程》；3.查阅“苏公W[2025]A467号”《苏州规划设计研究院股份有限公司审计报告》；4.查阅“苏公W[2025]E1160号”《苏州规划设计研究院股份有限公司内部控制审计报告》；5.登录国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn>）进行查询；6.查阅苏州规划工商档案资料；7.查阅公司出具的相关声明文件等。

在上述相关核查基础上，本所承办律师出具如下法律意见：

（一）公司是依法设立、合法存续并在深交所创业板上市的股份有限公司

1.根据公司提供的资料并经本所承办律师查验，公司的基本情况如下：

名称	苏州规划设计研究院股份有限公司
统一社会信用代码	91320500466951123Y
类型	股份有限公司（上市、自然人投资或控股）
住所	苏州市十全街 747 号
法定代表人	李锋
注册资本	8,800.00 万元
成立日期	1992 年 3 月 26 日
营业期限	1992 年 3 月 26 日至无固定期限
经营范围	承接城市规划设计（甲级）、建筑行业（建筑工程）甲级、市政行业（桥梁工程、道路工程）专业甲级、市政行业（给水工程、排水工程）专业乙级、风景园林工程设计专项乙级、文物保护规划（乙级）、古建筑维修保护（乙级）、土地综合整治项目的规划设计编制、论证、咨询和评估等（二级）、土地利用规划编制、设计、评估、论证、咨询等（乙级）；全过程工程咨询；信息系统集成及技术转让服务；软件开发；科技咨询及技术推广；自有房屋租赁；物业管理；图文设计与制作；模型制作；开展工程总承包业务；工程项目管理；建筑材料销售。

	（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动） 许可项目：测绘服务（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以审批结果为准） 一般项目：水土流失防治服务；土地整治服务（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）
--	--

2.根据公司的工商档案资料，苏州规划系由苏州市规划设计研究院有限责任公司整体变更设立的股份有限公司，已按照当时有效的《公司法》等法律、法规和规范性文件的规定，履行了必要的法定程序并办理了相关登记手续，公司的设立合法、有效。

3.根据中国证监会《关于同意苏州规划设计研究院股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》（证监许可〔2023〕1025 号）及深交所《关于苏州规划设计研究院股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》（深证上〔2023〕622 号），苏州规划首次公开发行股票并在深交所创业板上市，股票简称“苏州规划”，股票代码“301505”。

4.根据公司持有的苏州市行政审批局核发的《营业执照》（统一社会信用代码：91320500466951123Y），并经本所承办律师检索国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn>）公开披露的信息，苏州规划经营状态为存续（在营、开业、在册）。

本所承办律师认为，苏州规划系依法设立并合法存续的股份有限公司，其股票已经依法在深交所创业板上市交易，不存在根据法律、法规及《公司章程》规定应当终止的情形。

（二）苏州规划不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形

经本所承办律师核查，公司不存在《管理办法》第七条所述的不得实行股权激励的下列情形：

- 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.上市后最近 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.法律法规规定不得实行股权激励的；

5.中国证监会认定的其他情形。

综上，本所承办律师认为，苏州规划是依法设立、合法存续并在深交所创业板上市的股份有限公司，不存在根据法律、法规及《公司章程》规定应当终止的情形，亦不存在《管理办法》第七条所述的不得实施股权激励的情形，具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划内容的合法合规性

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1.查阅《激励计划（草案）》；2.查阅《苏州规划设计研究院股份有限公司第一期（2025）限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》；3.查阅公司第四届董事会第十八次会议材料；4.查阅公司第四届监事会第十五次会议材料等。

本所承办律师根据《管理办法》的相关规定，对《激励计划（草案）》的内容进行逐项核查并发表意见如下：

（一）本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，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，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本所承办律师认为，《激励计划（草案）》中已经载明了苏州规划实行本激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第一项的规定。

（二）本激励计划激励对象的确定依据和范围

1.激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（2）激励对象确定的职务依据

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟首次授予的激励对象为在公司任职的高级管理人员、核心业务骨干，不包括独立董事、监事。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心人才，符合本次激励计划的目的。

2.激励对象的范围

（1）根据《激励计划（草案）》并经本所承办律师核查，本激励计划首次授予的激励对象总计9人，包括：公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的高级管理人员、核心业务骨干。

在以上激励对象中，不包括公司的独立董事及监事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

（2）根据公司及激励对象出具的书面声明并经本所承办律师核查，本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款及《上市规则》第8.4.2条规定的下述不得成为激励对象的情形：

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中国证监会认定的其他情形。

（3）预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

因《公司法》《管理办法》修订涉及本激励计划中监事会履职事宜，待公司治理结构调整之后，由公司薪酬与考核委员会履职，下同。

3.激励对象的核实

（1）公司将在本激励计划经董事会审议通过后，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（2）公司薪酬与考核委员会、监事会将对本激励计划激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会、监事会对激励对象名单审核意见及公示情况的说明。经调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会、监事会核实。

综上，本所承办律师认为，本激励计划规定了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第二项的规定；激励对象的确定符合《管理办法》第八条、第三十六条、第四十条第二款和《上市规则》第 8.4.2 条的规定。

（三）本激励计划的具体内容

1.本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票。

2.本激励计划授予的限制性股票数量

根据《激励计划（草案）》，本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量 83.25 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 8,800.00 万股的 0.95%。其

中，首次拟授予总量 66.60 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 8,800.00 万股的 0.76%，首次授予部分约占本次授予权益总额的 80.00%；预留 16.65 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 8,800.00 万股的 0.19%，预留部分约占本次授予权益总额的 20.00%。

截至本《法律意见》出具之日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20%。本激励计划中的任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。

3.本激励计划限制性股票的分配

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
许金花	副总经理、财务总监	11.60	13.93%	0.13%
徐佳峰	副总经理	11.60	13.93%	0.13%
核心业务骨干 （7 人）		43.40	52.13%	0.49%
预留授予		16.65	20.00%	0.19%
合计		83.25	100.00%	0.95%

综上所述，本所承办律师认为，本激励计划的股票来源、数量和分配，符合《管理办法》第九条第三项、第四项，第十二条、第十四条、第十五条及《持续监管办法》第二十九条的规定。

4.本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

（1）有效期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 66 个月。

（2）授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

根据《管理办法》和《监管指南第 1 号》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

（3）归属安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的归属安排如下：

①本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

A.公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

B.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

C.自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

D.中国证监会及深交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
首次授予 第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予 第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予 第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予 第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予 第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

按照本激励计划，激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

②约定限售期

A.通过参与本激励计划获授第二类限制性股票的激励对象承诺每批次可归属的限制性股票自每个归属期的首个交易日起的 6 个月内不得以任何形式向任意第三人转让当期已满足归属条件的限制性股票。

B.公司将统一办理各批次满足归属条件且满足 6 个月约定限售期要求的限制性股票的归属事宜。

C.为避免疑问，满足归属条件的激励对象在 6 个月的约定限售期内发生异动不影响限售期届满后公司为激励对象办理当批次已满足归属条件的限制性股票的归属事宜。

（4）禁售期

根据《激励计划（草案）》，禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

①激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份；

②激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益；

③在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等文件对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让所持公司股份应符合变更后的相关规定。

综上，本所承办律师认为，本激励计划的有效期、授予日、归属安排、禁售期符合《管理办法》第九条第五项、第十三条、第十六条、第二十四条、第二十五条以及《上市规则》第 8.4.6 条的规定。

5.授予价格及确定方法

（1）限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格为 10.80 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以 10.80 元/股的价格购买公司A股普通股股票。

（2）限制性股票授予价格的确定方法

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

①本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易

总额/前 1 个交易日股票交易总量）21.60 元/股的 50%，即每股 10.80 元；

②本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）21.29 元/股的 50%，即每股 10.65 元。

本所承办律师认为，本激励计划限制性股票的授予价格及其确定方法符合《管理办法》第九条第六项、第二十三条和《上市规则》第 8.4.4 条的规定。

6.授予和归属条件

（1）授予条件

根据《激励计划（草案）》，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：

A.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；

B.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无法表示意见的审计报告；

C.上市后最近 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；

D.法律法规规定不得实行股权激励的；

E.中国证监会认定的其他情形。

②激励对象未发生如下任一情形：

A.最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B.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；

C.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；

D.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；

E.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F.中国证监会认定的其他情形。

（2）归属条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

① 公司未发生如下任一情形：

A.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；

B.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无法表示意见的审计报告；

C.上市后最近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；

D.法律法规规定不得实行股权激励的；

E.中国证监会认定的其他情形。

②激励对象未发生如下任一情形：

A.最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

B.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；

C.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；

D.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；

E.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

F.中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第①条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授

但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象出现上述第②条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

③激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

④公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2027 三个会计年度，每个会计年度考核一次。

各年度的业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	公司业绩目标	
第一个归属期	2025	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 6%	以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 5%
第二个归属期	2026	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 12%	以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%
第三个归属期	2027	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 18%	以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 15%

注：

1.上述“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据（下同）；

2.考核年度公司任一财务指标达成，即视为该考核年度当年业绩考核目标达成（下同）。

若预留部分在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	公司业绩目标	
第一个归属期	2026	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 12%	以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%
第二个归属期	2027	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 18%	以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 15%

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归属的限制性股票均不得归属或递延至下一年度归属，并作废失效。

⑤激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人绩效系数	100%		60%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人绩效系数。

经董事会审议，激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

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。

⑥考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。

公司主要从事规划设计、工程设计业务，属于人才密集型的技术服务行业，

行业发展与宏观经济形势、城镇化进程、城市更新进程和固定资产投资规模等密切相关。

近几年我国各类基础设施的开发建设增速已呈现出下降趋势，政府预算支出中对城乡社区规划与管理、国土资源规划与管理等方面的增长已有所减缓。规划设计、工程设计的直接市场需求与国土空间规划领域的财政支出安排以及市政、交通、建筑等领域的工程建设安排等直接相关，2024年国内规划设计与工程设计行业整体在承压中前行，行业内企业受主要业务区域内下游客户的相关支出与投资进度安排的影响，经营业绩也存在一定的波动。

公司层面业绩考核指标，在保持持续推进公司既定的业务发展的同时，按相关规定设置考核营业收入或净利润，营业收入指标反映企业经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标，净利润指标是反映企业盈利能力和成长性的有效性指标。近两年公司承压明显，业绩有所下滑，本次激励计划设定的公司层面业绩考核指标对公司未来的发展提出较高的要求，若激励计划考核期内完成任一考核目标时，公司营业收入指标或净利润指标同比增长率将均明显高于2023年、2024年历史业绩。本次业绩考核指标的设置在保证本激励计划业绩考核具有较大挑战性和灵活性，可充分激励公司核心员工的主动性。

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体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，本所承办律师认为，本激励计划规定的限制性股票的授予条件及归属条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第七项、第十条、第十一条、第十八条，以及《上市规则》第 8.4.2 条、第 8.4.6 条的规定。

7. 本激励计划的调整方法和程序

（1）限制性股票数量的调整方法

根据《激励计划（草案）》，若在本激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。调整方

法如下：

①资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票的授予/归属数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

②配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

③缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

④增发

在公司发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（2）限制性授予价格的调整方法

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

①资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

②配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

③缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

④派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于1。

⑤增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（3）限制性股票激励计划调整的程序

根据《激励计划（草案）》，当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定，向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

本所承办律师认为，本激励计划明确了限制性股票授予数量调整、授予价格调整的调整方法和程序，符合《管理办法》第九条第九项的规定。

8.本激励计划的其他内容

除上述事项外，《激励计划（草案）》还对限制性股票的会计处理、限制性股票激励计划的实施程序、公司/激励对象各自的权利义务、公司/激励对象异动的处理等进行了规定。

综上，本所承办律师认为，《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》和《公司章程》的规定，不存在违反上述法律、法规及规范性文件的情形。

三、本激励计划实施程序的合法合规性

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1.查阅公司第四届董事会薪酬与考核委员会第四次会议材料；2.查阅公司第四届董事会第十八次会议材料；3.查阅公司第四届监事会第十五次会议材料；4.查阅《激励计划（草案）》等。

（一）限制性股票激励计划生效程序

1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划及其摘要。

2.公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议。同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）等工作。

3.薪酬与考核委员会、监事会应就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。公司将聘请具有证券从业资格的独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4.本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。薪酬与考核委员会、监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会、监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

5.公司股东会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。公司股东会应对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

6.本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内应向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属（登记）事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1.股东会审议通过本激励计划，且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2.公司在向激励对象授出权益前，董事会应就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。薪酬与考核委员会、监事会应同时发表明确意见。律师事务所应当激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3.公司薪酬与考核委员会、监事会应对授予日、激励对象名单进行核实并发表明确意见。

4.公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应同时发表明确意见。

5.股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行首次授予并完成公告。公司董事会应当在授予完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》《监管指南第 1 号》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留权益的授予对象应当在本激励计经股东会审议通过后 12 个月内明确，超

过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1.公司董事会应在限制性股票归属前，就激励对象归属条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会、监事会应发表明确意见，律师事务所应对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

2.对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，对应批次的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告薪酬与考核委员会、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3.公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

（四）本激励计划的变更程序

1.公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2.公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议通过，且不得包括下列情形：

（1）导致加速归属或提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）；

（3）公司薪酬与考核委员会、监事会应就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（五）本激励计划的终止程序

1.公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2.公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

3.律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4.本激励计划终止时，尚未归属的限制性股票作废失效。

综上，本所承办律师认为，公司已经根据《管理办法》履行了本激励计划现阶段应当履行的法定程序，但尚需根据本激励计划的进程逐步履行《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件规定的后续法定程序。

四、本激励计划的信息披露

2025年4月22日，公司第四届董事会第十八次会议审议通过了与本激励计划相关的议案，公司应及时按照法律、法规及规范性文件的要求在中国证监会指定的信息披露媒体上公告《激励计划（草案）》及其摘要、公司第四届董事会第十八次会议决议等文件。

根据《管理办法》的规定，随着本激励计划的推进，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定履行后续相应的信息披露义务。

五、公司未为本激励计划激励对象提供财务资助

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1.查阅《激励计划（草案）》；2.查阅公司及激励对象出具的书面声明等。

根据公司及激励对象出具的书面声明并经本所承办律师核查，本激励计划限制性股票均来源于公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票，激励对象支付的股份价款均为自筹资金。公司承诺不为激励对象参加本激励计划提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

本所承办律师认为，公司未为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助（其中包括为其贷款提供担保），符合《管理办法》第二十一条规定。

六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1.查阅《激励计划（草案）》；2.查阅公司第四届董事会第四次薪酬与考核委员会会议材料；3.查阅公司第四届董事会第十八次会议材料；4.查阅公司第四届监事会第十五次会议材料。

经本所承办律师核查，公司实行本激励计划的目的是为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

本所承办律师认为，公司本激励计划的实施有利于公司的持续发展，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

七、拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事的回避情况

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1.查阅公司第四届董事会第十八次会议材料；2.查阅《苏州规划设计研究院股份有限公司第一期（2025）限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》等。

经本所承办律师核查，本次股权激励计划的激励对象为在公司任职的高级管理人员、核心业务骨干，不存在拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，公司董事无需对相关议案回避表决。

八、结论性意见

综上所述，本所承办律师认为：

- （一）公司具备实施本激励计划的主体资格和条件；
- （二）公司符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件；
- （三）本激励计划的内容符合《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》的规定；
- （四）本激励计划的拟订、审议、公示等程序符合《管理办法》的规定；
- （五）本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规

定；

（六）公司已经根据《管理办法》履行了为实施本激励计划的必要程序，本激励计划不存在拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事，无需回避表决，公司已经履行的程序和尚需履行的后续程序符合《管理办法》的有关规定；

（七）公司将按照法律、法规及证监会的相关要求履行信息披露义务；

（八）公司已声明未为激励对象提供财务资助；

（九）本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

本法律意见正本一式叁份，无副本，每份具有同等法律效力，经本所负责人及承办律师签字并加盖本所公章后生效。

（以下无正文，为签署页）

（本页无正文，为《北京德恒（苏州）律师事务所关于苏州规划设计研究院股份有限公司第一期（2025）限制性股票激励计划（草案）的法律意见》之签署页）

北京德恒（苏州）律师事务所（盖章）

负 责 人：_____

陈海祥

承办律师：_____

陈海祥

承办律师：_____

葛晓霞

年 月 日