

证券简称：苏州规划

证券代码：301505

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

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）

之

独立财务顾问报告

2025 年 4 月

目录

一、释义	3
二、声明	3
三、基本假设	6
四、本激励计划的主要内容	7
（一）激励对象的确定依据和范围	7
（二）授予限制性股票的数量	8
（三）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	8
（四）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法	11
（五）限制性股票的授予与归属条件	11
（六）激励计划其他内容	15
五、独立财务顾问意见	16
（一）对苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	16
（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见	17
（三）对激励对象范围和资格的核查意见	17
（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见	17
（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见	18
（六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见	18
（七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见	19
（八）对公司实施股权激励计划的财务意见	20
（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的核查意见	21
（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见	21
（十一）其他	22
（十二）其他应当说明的事项	23
六、备查文件及咨询方式	24
（一）备查文件	24
（二）咨询方式	24

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本报告中具有如下含义：

苏州规划、本公司、公司、上市公司	指	苏州规划设计研究院股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	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
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分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	根据本激励计划规定，公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的非股东的高级管理人员、核心业务骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自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	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
归属日	指	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
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
《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》
《自律监管指南》	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》
《公司章程》	指	《苏州规划设计研究院股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	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
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本报告所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本报告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，是由于四舍五入所造成。

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由苏州规划设计研究院股份有限公司提供，本激励计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本激励计划对苏州规划设计研究院股份有限公司股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对苏州规划的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

苏州规划已保证其向本独立财务顾问提供的与本财务顾问报告相关的信息、文件或资料均为真实、准确、完整、有效，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏；文件资料为副本、复印件的，内容均与正本或原件相符；所有文件的签署人均具有完全民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权；所有文件或资料上的签字和印章均为真实。对于本财务顾问报告至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本顾问依赖于有关政府部门、有关单位或有关人士出具或提供的证明或确认文件及主管部门公开可查的信息发表意见，该等证明、确认文件或信息的真实性、有效性、完整性、准确性由出具该等证明、确认文件或公布该等公开信息的单位或人士承担。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其他构和个人提供未在本独立财务顾问报告中刊载的信息和本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本激励计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、相关董事会、股东大会决议、相关公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实

性、准确性和完整性承担责任。

本独立财务顾问报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本激励计划的主要内容

苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划由上市公司董事会下设薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和苏州规划的实际情况，对公司的激励对象实施本限制性股票激励计划。本独立财务顾问报告将针对限制性股票激励计划发表专业意见。

（一）激励对象的确定依据和范围

本激励计划拟首次授予激励对象总计 9 人，均为公司公告本激励计划时在本公司任职的非股东的高级管理人员、核心业务骨干。

按相关规定，本激励计划拟首次授予的激励对象不包括监事、独立董事。单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

以上激励对象中，高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或子公司存在聘用或劳动关系。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出，薪酬与考核委员会、监事会发表明确意见、律师事务所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。

本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间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%

注：1、按相关规定，上述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

公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 20%。

2、预留部分的激励对象将于本激励计划经股东大会审议通过后 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、律师事务所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披露激励对象相关信息。

3、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

（二）授予限制性股票的数量

1、本激励计划的激励方式及股票来源

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、限制性股票数量

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，约占本激励计划草案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，约占本激励计划草案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，约占本激励计划草案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%。

按相关规定，截至本激励计划草案公告之日，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草案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草案公告时公司股本总额的 1%。

（三）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

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、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必

须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 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大会审议通过后的 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《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

3、本激励计划的归属安排

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：

（1）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；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）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；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》《证券法》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。

4、约定限售期

（1）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。

（2）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。

（3）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。

5、本激励计划的禁售期

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本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份；

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本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。

(四) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

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

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。

(五) 限制性股票的授予与归属条件

1、限制性股票的授予条件

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。

(2) 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) 中国证监会认定的其他情形。

2、限制性股票的归属条件

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：

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。

(2) 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) 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、激励对象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。

（1）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

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，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

（六）激励计划其他内容

本激励计划的其他内容详见公司《第一期（2025）限制性股票激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、苏州规划不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他不得实行股权激励计划的情形。

2、公司限制性股票激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及限制性股票在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、限售期、禁售期、归属安排、归属期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

且苏州规划承诺出现下列情形之一时，本激励计划即行终止：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，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。

3、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

本独立财务顾问认为：苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划符合有关政策法规的规定。

（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

本次限制性股票激励计划明确规定了激励计划生效、授予激励对象限制性股票、归属程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。

因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

本独立财务顾问认为：苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性。因此，苏州规划实行本激励计划是可行的。

（三）对激励对象范围和资格的核查意见

苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在下列现象：

- 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。

本独立财务顾问认为：苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划所规定的激励对象范围与资格符合《管理办法》第八条和《上市规则》的规定。

（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

1、限制性股票激励计划的权益授出总额度

限制性股票激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额 20%。

2、限制性股票激励计划的权益授出额度分配

本激励计划中，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累计均未超过公司股本总额的 1%。

本独立财务顾问认为：苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

限制性股票激励计划中明确规定：

“激励对象认购限制性股票的资金来源合法，为激励对象自有或自筹资金。”“公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益”。

截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象，符合《管理办法》第二十一条的规定。

（六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见

1、限制性股票的授予价格

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

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。

本独立财务顾问认为：公司第一期（2025）限制性股票激励计划的授予价格及确定方法符合相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价

方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和优秀高端人才的引进，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

**（七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形
的核查意见**

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

苏州规划司第一期（2025）限制性股票激励计划符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、限制性股票的时间安排与考核

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。

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。

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。

这样的安排体现了计划的长期性，同时对归属期建立了严格的公司层面业绩考核、个人层面绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密的捆绑在一起。

本独立财务顾问认为：苏州规划第一期（2025）限制性股票激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》第二十四、二十五条，以及《上市规则》的规定。

（八）对公司实施股权激励计划的财务意见

苏州规划股权激励费用计量、提取与会计核算的建议：根据 2006 年 3 月财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，限制性股票作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在考核年度的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

为了真实、准确的反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本独立财务顾问认为苏州规划在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的前提下，应当按照有关监管部门的要求，对本股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的核查意见

在限制性股票授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，苏州规划本股权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

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，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

本独立财务顾问认为：苏州规划本股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十一）其他

根据本激励计划，除满足业绩考核指标达标外，激励对象获授的限制性股票需同时满足以下条件方可归属：

1、公司未发生以下任一情形：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本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。

本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条及《上市规则》的规定。

(十二) 其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从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）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为苏州规划本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，苏州规划股权激励计划的实施尚需苏州规划股东大会决议批准。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、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）；
- 2、苏州规划设计研究院股份有限公司第四届董事会第十八次会议决议；
- 3、苏州规划设计研究院股份有限公司第四届监事会第十五次会议决议。

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

经办人：李海洋

联系电话：021-52583136

传真：021-52583528

联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司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）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：李海洋

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2025年4月22日