

# 南京大学环境规划设计研究院集团股份公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证南京大学环境规划设计研究院集团股份公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）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，重点激励对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心技术骨干人员等诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，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，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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、价值贡献紧密结合，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，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，重点包括在本公司（含分/子公司）任职的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心技术骨干人员。

### 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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可归属份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

#### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2024 三个会计年度，分年度进行考核并归属，以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。

#### 1、各年度业绩考核目标

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	1、以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于30%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 2、2022年净资产收益率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 3、2022年 $\Delta$ EVA>0。
第二个归属期	1、以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低50%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 2、2023年净资产收益率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 3、2023年 $\Delta$ EVA>0。
第三个归属期	1、以2020年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于70%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 2、2024年净资产收益率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业的75分位值； 3、2024年 $\Delta$ EVA>0。

注：1、以上“净资产收益率”指归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率，并剔除本次激励计划股份支付费用影响。

2、在本激励计划有效期内，若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本激励计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。

由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## 2、同行业/对标企业的选取

根据 Wind 行业分类，公司属于“调查和咨询服务”行业的 A 股上市公司，上述“同行业”平均业绩为该行业下的全部 A 股上市公司的平均业绩，选取该行业分类中业务较为相似、经营较为稳定或具备一定行业代表性的 17 家 A 股上市公司作为同行业对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	300384.SZ	三联虹普	10	300989.SZ	蕾奥规划
2	300492.SZ	华图山鼎	11	301024.SZ	霍普股份
3	300500.SZ	启迪设计	12	301058.SZ	中粮工科
4	300635.SZ	中达安	13	301091.SZ	深城交
5	300675.SZ	建科院	14	603017.SH	中衡设计
6	300746.SZ	汉嘉设计	15	603183.SH	建研院
7	300778.SZ	新城市	16	603860.SH	中公高科
8	300826.SZ	测绘股份	17	603909.SH	合诚股份
9	300977.SZ	深圳瑞捷	—	—	—

在本激励计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，

公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若同行业样本或对标企业样本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时，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

#### （二）激励对象满足个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行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层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量。

考核评级	合格及以上	不合格
个人层面归属比例	100%	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×个人层面归属比例。

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，不可递延至以后年度。

### 六、考核期间与次数

#### （一）考核期间

本激励计划考核期间为 2022-2024 年三个会计年度。

#### （二）考核次数

限制性股票激励期间计划年度每个会计年度一次。

### 七、考核程序

公司人事部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

### 八、考核结果管理

#### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事部门沟通解决。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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

#### （二）考核结果归档

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为五年，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事部门统一销毁。

## 九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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。

南京大学环境规划设计研究院集团股份有限公司

董事会

2022年3月7日