

广发证券股份有限公司
关于
广州安必平医药科技股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划（草案）
之
独立财务顾问报告

独立财务顾问： 广发证券股份有限公司
GF SECURITIES CO.,LTD.

二零二一年一月

目 录

第一章	释 义.....	2
第二章	声 明.....	4
第三章	基本假设.....	5
第四章	本期限限制性股票激励计划的主要内容.....	6
	一、本期限限制性股票激励计划的方式及股票来源.....	6
	二、拟授予的限制性股票数量.....	6
	三、激励对象及分配情况.....	6
	四、激励计划的有效期、授予日、归属安排.....	8
	五、限制性股票的授予价格.....	10
	六、限制性股票的授予与归属条件.....	11
	七、本计划其他内容.....	14
第五章	独立财务顾问意见.....	15
	一、对本期限限制性股票激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	15
	二、对公司实行本期激励计划可行性的核查意见.....	15
	三、对激励对象范围和资格的核查意见.....	17
	四、对本期激励计划权益授出额度的核查意见.....	18
	五、对公司实施本期激励计划的财务意见.....	19
	六、本期激励计划对公司持续经营能力、股东权益影响的核查意见.....	21
	七、对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.....	22
	八、本期激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见.....	22
	九、对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	22
	十、其他应当说明的事项.....	23
第六章	备查文件.....	25

第一章 释义

安必平、公司	指	广州安必平医药科技股份有限公司
独立财务顾问、广发证券	指	广发证券股份有限公司
本期激励计划、本计划、限制性股票激励计划	指	安必平以公司股票为标的，对公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员（含控股子公司）以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工进行的长期性激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	激励对象达到股权激励计划规定的条件后，分次获得并登记安必平公司A股普通股股票。
激励对象	指	按照本期股权激励计划规定，可获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员（含控股子公司）和董事会认为需要激励的其他人员。
授予日	指	安必平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	安必平公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得安必平公司股票的价格
有效期	指	自限制性股票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的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	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	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
《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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《业务指南》	指	《科创板上市公司信息披露业务指南第4号—股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《广州安必平医药科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《广州安必平医药科技股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》

中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

广发证券接受安必平委托，担任安必平本期限限制性股票激励计划的独立财务顾问，并制作本报告。本独立财务顾问报告是根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020年12月修订）》、《科创板上市公司信息披露业务指南第4号—股权激励信息披露》等法律、法规和规范性文件的有关规定，在安必平提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供安必平全体股东及有关各方参考。

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由安必平提供，安必平已向本独立财务顾问保证：其所提供的有关本期股权激励的相关材料和信息合法、真实、准确、完整、及时，保证该等材料和信息不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，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，对本期激励计划事项履行了尽职调查义务，有充分理由确信所发表的专业意见与上市公司披露的文件内容不存在实质性差异，并对本独立财务顾问报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

（三）本独立财务顾问所表达的意见基于下述假设前提之上：国家现行法律、法规无重大变化，上市公司所处行业的国家政策及市场环境无重大变化；上市公司所在地区的社会、经济环境无重大变化；安必平及有关各方提供的文件资料真实、准确、完整；本期限限制性股票激励计划涉及的各方能够诚实守信地按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；本期激励计划能得到有权部门的批准，不存在其它障碍，并能顺利完成；本期激励计划目前执行的会计政策、会计制度无重大变化；无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

（四）本独立财务顾问与上市公司之间无任何关联关系。本独立财务顾问完全本着客观、公正的原则对本期激励计划出具独立财务顾问报告。同时，本独立

财务顾问提请广大投资者认真阅读《安必平股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要以及其他相关的上市公司公开披露的资料。

（五）本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

（六）本独立财务顾问提请投资者注意，本报告旨在对本期激励计划的可行性、授予价格定价合理性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见，不构成对安必平的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

第三章 基本假设

本独立财务顾问报告基于以下基本假设而提出：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）安必平提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- （三）本期限限制性股票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；
- （四）实施本期激励计划的有关各方能够遵循诚实信用原则，按照本期激励计划的方案及相关协议条款全面履行其所有义务；
- （五）无其他不可抗力造成的重大不利影响。

第四章 本期限限制性股票激励计划的主要内容

安必平董事会下设的薪酬与考核委员会根据目前中国的政策环境和公司的实际情况，拟定了本期限限制性股票激励计划，经安必平公司第三届董事会第二次会议审议通过了本计划。

一、本期限限制性股票激励计划的方式及股票来源

本期限限制性股票激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

二、拟授予的限制性股票数量

本期激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 200 万股，涉及的标的股票种类为公司人民币 A 股普通股，约占本期激励计划签署时公司股本总额 9334.00 万股的 2.14%。其中：首次授予 170.30 万股，约占本期激励计划公布时公司股本总额的 1.82%，占本次授予限制性股票总量的 85.15%；预留 29.70 万股，约占本期激励计划公布时公司股本总额的 0.32%，占本次授予限制性股票总量的 14.85%。

在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利或股票拆细、缩股、配股等事宜，限制性股票的数量将做相应的调整。

本期激励计划实施后，公司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的 20.00%。本期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公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%。

三、激励对象及分配情况

本期激励计划首次授予的激励对象共计 129 人，占公司截至 2020 年 12 月 31 日在册员工总人数 527 人的 24.48%。首次授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员（含控股子公司）以及董事会认为需要激励的其他人员。

本期激励计划包含持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人、董事长、

总经理蔡向挺先生和持有公司 5%以上股份股东、公司核心业务人员汪友明先生（通过余江县乾靖企业管理中心<有限合伙>持有公司 6.49%股份）。公司将上述蔡向挺先生和汪友明先生纳入本期激励计划的原因在于：蔡向挺先生为公司实际控制人、董事长、总经理，是公司核心管理人员，在公司的战略规划和执行、经营管理、研发以及业务拓展等方面起到重要作用。汪友明先生在提高公司对外投资能力，优化及延伸公司产业布局，提升公司整体盈利水平方面有重要的作用。

本期限限制性股票激励计划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）	获授限制性股票占授予总量的比例	获授限制性股票占当前总股本比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员				
蔡向挺	董事长、总经理、核心技术人员	4.60	2.30%	0.05%
邓喆锋	董事、副总经理	4.10	2.05%	0.04%
梁宗胜	董事、副总经理	4.10	2.05%	0.04%
陈吾科	董事、核心技术人员	4.00	2.00%	0.04%
陈绍宇	董事、副总经理、核心技术人员	3.50	1.75%	0.04%
杨志燎	财务总监	2.70	1.35%	0.03%
二、核心业务人员及董事会认为需要激励的人员（共 123 人）		147.30	73.65%	1.58%
三、首次授予部分合计		170.30	85.15%	1.82%
四、预留限制性股票		29.70	14.85%	0.32%
合 计		200.00	100%	2.14%

1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本期激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。

2、本期限限制性股票激励计划的激励对象均未参与两个或以上上市公司股权激励计划。

3、本期限限制性股票激励计划激励对象为公司股东或为公司董事或与其存在关联关系时，相应的股东或董事应履行回避表决的义务。

4、本期限制性股票激励计划授予的激励对象不包括公司独立董事、监事。

5、预留部分的激励对象由本期限制性股票激励计划经安必平公司股东大会审议通过后 12 个月内确定，经公司董事会提出、独立董事及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。

四、激励计划的有效期、授予日、归属安排

1、有效期

本期激励计划有效期自限制性股票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 60 个月。

2、授予日

本期激励计划授予日在本计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）确定。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，并宣告终止实施该激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留的限制性股票授予日，由公司董事会股东大会审议通过本期激励计划后的 12 个月内另行确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3、归属安排

本期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，归属日必须为本期激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内：

（1）定期报告公布前 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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，至依法披露后 2 个交易日内；

(4) 中国证监会及上交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本期限限制性股票激励计划首次授予限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	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止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	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止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	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止	40%

本期限限制性股票激励计划预留授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
预留授予权益第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予权益第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本期激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本期激励计划获授限制性股票在归属前不得转让、用于担保

或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属限制性股票，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、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

4、本期限限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象所获限制性股票归属后进行售出限制的时间段。本期激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(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%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、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) 在本期限限制性股票激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中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其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后相关规定。

五、限制性股票的授予价格

1、授予价格

本计划首次授予的限制性股票授予价格为每股 31.00 元。

2、授予价格的确定方法

授予价格依据本计划草案公布前 1 个交易日公司 A 股股票交易均价 35.26 元

/股的 87.92%确定，为每股 31.00 元。

本期激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价为 35.26 元/股，本次授予价格为前 1 个交易日交易均价的 87.92%；

本期激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价为 35.93 元/股，本次授予价格为前 20 个交易日交易均价的 86.28%；

本期激励计划草案公布前 60 个交易日公司股票交易均价为 43.38 元/股，本次授予价格为前 60 个交易日交易均价的 71.46%；

3、预留限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股 31 元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

六、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期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；某一激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予限制性股票的情形，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。

2、限制性股票的归属条件

激励对象获授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属前的任职期限。除满足前述相关条件外，必须同时满足如下条件：

（1）公司业绩考核要求

本期激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2021-2023 三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2020 年营业收入或净利润值为业绩基数，对各考核年度营业收入或净利润累计值的平均值比 2020 年度营业收入的增长率（A）或净利润的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入或净利润累计值的平均值	各考核年度营业收入或净利润累计值的平均值相对于 2020 年			
			各考核年度营业收入累计值的平均值较 2020 年营业收入的增长率（A）		各考核年度净利润累计值的平均值较 2020 年净利润的增长率（B）	
			目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2021 年	2021 年营业收入或净利润	25%	18%	20%	15%
第二个归属期	2022 年	2021 年、2022 年 2 个会计年度营业收入或净利润累计值的平均值	47.5%	35.7%	38%	26.5%

第三个归属期	2023年	2021年、2022年和2023年3个会计年度营业收入或净利润累计值的平均值	69.63%	51.98%	54.56%	39.15%
--------	-------	--	--------	--------	--------	--------

公司层面业绩考核对应的归属比例：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
各考核年度营业收入累计值的平均值较2020年营业收入的增长率(A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	85%
	$A < A_n$	0
各考核年度净利润累计值的平均值较2020年净利润的增长率(B)	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	85%
	$B < B_n$	0
确定公司层面归属比例X值的规则	当公司业绩考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$; 当公司业绩考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X=0$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X=85\%$	

注：

1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、上述“净利润”指本期及其他各期激励计划实施产生的股份支付摊销前以扣除非经常损益后归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

(2) 个人绩效考核要求

根据《广州安必平医药科技股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例予以归属。个人当期归属比例的计算公式如下：

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。激励对象的绩效考核结果划分为卓越(A+)、优秀(A)、良好(B)、胜任(C)、不合格(D)、不胜任(E)（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为不合格）六个档次，届时根据以下考核评级表中对应个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	卓越 (A+)	优秀 (A)	良好 (B)	胜任 (C)	不合格 (D)	不胜任 (E)
归属比例	100%	100%	100%	85%	0	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,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数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例 X。

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权益作废失效处理,不可递延至以后年度。

七、本计划其他内容

本计划的其他内容详见《广州安必平医药科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划 (草案)》。

第五章 独立财务顾问意见

一、对本期限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、安必平于 2020 年 8 月 20 日在上海证券交易所科创板上市交易，股票代码“688393”。公司符合《管理办法》规定实行股权激励的条件，不存在以下不得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、安必平 2021 年限制性股票激励计划（草案）所涉及的各要素：

激励对象的确定依据和范围；激励数量、所涉及的标的股票种类、股票来源及激励数量所占上市公司股本总额的比例；各激励对象获授的权益数量及其占计划授予总量的比例；获授条件、授予安排、归属条件、授予价格；有效期、授予日、归属期、禁售期；激励计划的变更或调整；信息披露；激励计划批准程序、授予和归属的程序等，均符合《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》相关规定。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平本期限限制性股票激励计划符合《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》等相关政策、法规的规定。

二、对公司实行本期激励计划可行性的核查意见

（一）激励计划符合法律、法规的规定

公司聘请广东广信君达律师事务所出具的法律意见书认为：

- 1、公司具备《管理办法》规定的实施本期激励计划的主体资格；
- 2、本期激励计划载明的事项及限制性股票激励计划的具体内容符合《管理办法》及《上市规则》的相关规定；
- 3、本期激励计划已履行的拟订、审议等程序符合《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》等相关规定；本期激励计划尚需根据《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》继续履行相关法定程序，并经公司股东大会审议通过后方可实施；
- 4、本期激励计划激励对象的确定依据和范围符合《管理办法》及《上市规则》的相关规定；
- 5、公司已履行了现阶段应当履行的信息披露义务，符合《管理办法》《上市规则》《业务指南》的相关规定。随着本期激励计划的进行，公司尚需根据《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》等有关法律、法规以及规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务；
- 6、公司已承诺不为本期激励计划的激励对象提供财务资助，符合《管理办法》的相关规定；
- 7、本期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、法规、规范性文件规定的情形；
- 8、公司关联董事在董事会审议本期激励计划相关议案时已回避表决，符合《管理办法》的相关规定。
- 9、公司就本计划已经履行了现阶段所必要的法定程序；经公司股东大会审议通过本计划后，公司可以实施本计划。

因此，根据律师意见，安必平的本期激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的。

（二）本期激励计划在操作程序上具有可行性

本期激励计划规定了明确的审议、授予、归属等程序，且这些程序符合《管

理办法》、《上市规则》、《业务指南》以及其他现行法律、法规的有关规定，在操作上是可行的。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平本期激励计划在操作程序上符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，具备可行性。

三、对激励对象范围和资格的核查意见

本期激励计划首次授予的激励对象总人数为 129 人，约占公司全部职工人数 527 人（截至 2020 年 12 月 31 日）的 24.48%。包括公司公告本计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的人员。

本期激励计划授予激励对象中包含持有公司 5%以上股份的股东蔡向挺先生和汪友明先生。蔡向挺先生为公司实际控制人、董事长、总经理，是公司核心管理人员，在公司的战略规划和执行、经营管理、研发以及业务拓展等方面起到重要作用。汪友明先生（通过余江县乾靖企业管理中心<有限合伙>持有公司 6.49% 股份）在提高公司对外投资能力，优化及延伸公司产业布局，提升公司整体盈利水平方面有重要的作用。公司将蔡向挺先生和汪友明先生纳入本期激励计划有助于促进公司核心人员的稳定性和积极性，从而有助于公司长远发展。

预留权益激励对象指本期激励计划获得股东大会批准时，尚未确定但在本期激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本期激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留权益激励对象的确定标准参照首次授予权益激励对象的标准确定，可以包括公司的董事、高级管理人员以及核心技术人员等。

本计划授予限制性股票的激励对象由安必平董事会下设的薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。截至本报告出具之日，所有激励对象均于公司、公司全资子公司或者公司控股子公司任职，并已与任职公司签署了劳动合同或聘任合同。

授予限制性股票的激励对象符合相关法律、法规和规范性文件的规定，且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的；
- （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的；

(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。

任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的安必平股票累计不超过公司股本总额的 1%。本次授予的激励对象中不包括公司独立董事、监事。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平本期激励计划所涉及激励对象的范围和资格符合《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》等相关法律、法规的规定。

四、对本期激励计划权益授出额度的核查意见

1、本期激励计划的权益授出总额度情况

本期限限制性股票激励计划，其股票来源于公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股票。

本期激励计划拟向激励对象授予 200.00 万股限制性股票，约占本期激励计划草案公告时公司股本总额 9334.00 万股的 2.14%。其中首次授予 170.30 万股，约占本期激励计划草案公告时公司股本总额的 1.82%，首次授予部分占本次授予权益总额的 85.15%；预留 29.70 万股，约占本期激励计划草案公告时公司股本总额的 0.32%，预留部分占本次授予权益总额的 14.85%。

安必平全部有效的股权激励计划所涉及标的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%，符合《上市规则》的相关规定。

2、本期激励计划的权益授出额度分配情况

本期激励计划实施后，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的安必平股票均未超过公司总股本的 1%，符合《管理办法》的规定。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平本期激励计划的权益授出总额度及

各激励对象获授权益的额度符合《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

五、对公司实施本期激励计划的财务意见

（一）本期激励计划的会计处理方法

根据财政部《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》的相关规定，公司将在归属期内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。

根据《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》的相关规定，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格，其中，限制性股票的公允价值为授予日收盘价。

（二）授予限制性股票对公司经营业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本期激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可归属限制性股票数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合本计划规定的归属条件且在各归属期内全部归属，则该等公允价值总额作为本期激励计划的总成本，将在股权激励计划的实施过程中按照归属比例分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的股份公允价值为准。

假设公司 2021 年 1 月首次授予限制性股票，按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算该部分限制性股票的股份支付费用（最终授予日市场价格以实际授予日收盘价为准），基于市场价格进行测算，2021 年-2024 年首次授予的 170.30 万股限制性股票成本摊销情况见下表： 单位：万元

年份	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	合计
各年摊销限制性股	397.95	229.46	108.53	8.27	744.21

票费用（万元）					
---------	--	--	--	--	--

本计划的股权激励成本在经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对本计划有效期内公司各年度净利润有所影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股权激励计划将有效促进公司发展，激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

上述测算是在一定的参数取值和定价模型基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化，并以审计机构出具的年度审计报告为准。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。上述测算不包含预留部分限制性股票产生股份支付费用，预留部分限制性股票在授予时将产生额外的股份支付费用。

根据本期激励计划业绩指标的设定，公司业绩目标考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，公司层面考核的归属比例 $X=100\%$ ；当公司业绩目标考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时，公司层面考核的归属比例 $X=0$ ；当公司业绩目标考核指标 A 、 B 出现其他组合分布时， $X=85\%$ 。

公司 2021 年度考核目标值为 2021 年营业收入较 2020 年增长率 A_m 不低于 25%，或者 2021 年净利润较 2020 年增长率 B_m 不低于 20%；公司 2021 年度考核的触发值为 2021 年营业收入较 2020 年增长率 A_n 不低于 18%，或者 2021 年净利润较 2020 年增长率 B_n 不低于 15%。公司 2022 年度考核目标值为 2021 年、2022 年营业收入累计值的平均值较 2020 年增长率 A_m 不低于 47.5%，或者 2021 年、2022 年净利润累计值的平均值较 2020 年增长率 B_m 不低于 38%；公司 2022 年度考核触发值为 2021 年、2022 年营业收入累计值的平均值较 2020 年增长率 A_n 不低于 35.7%，或者 2021 年、2022 年净利润累计值的平均值较 2020 年增长率 B_n 不低于 26.5%。公司 2023 年度考核目标值为 2021 年、2022 年、2023 年营业收入累计值的平均值较 2020 年增长率 A_m 不低于 69.63%，或者 2021 年、2022 年、2023 年净利润累计值的平均值较 2020 年增长率 B_m 不低于 54.56%；公司 2023 年度考核触发值为 2021 年、2022 年、2023 年营业收入累计值的平均值较 2020 年增长率 A_n 不低于 51.98%，或者 2021 年、2022 年、2023 年净利润累计值的平均值较 2020 年增长率 B_n 不低于 39.15%；公司预留权益分 2 期授予，考核期分 2022 年和 2023 年，考核指标和公司 2022 年以及 2023 年考核指标保持一致。公

公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本期限限制性股票激励计划业绩考核指标。本计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

（三）本期激励计划对公司现金流的影响

若激励对象全额认购本期激励计划首次授予的 170.30 万股限制性股票，则公司将向首次授予权益的激励对象发行 170.30 万股本公司股份，所募集资金为 5279.30 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

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，本财务顾问建议：安必平在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本期激励计划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。同时，本独立财务顾问提示：本期激励计划涉及的总成本是依据模拟的假设条件，在一定的参数取值和定价模型的基础上做出的预测算，仅供参考。实际股权激励成本及分摊将在公司定期报告中予以披露。

六、本期激励计划对公司持续经营能力、股东权益影响的核查意见

公司制定的本期激励计划，在授予价格、归属条件的设置有效地保护了现有股东的权益，同时，还对公司业绩提出了严格的要求。

公司拟授予的激励对象均是对公司未来经营业绩和发展有直接影响的公司、公司全资子公司及公司控股子公司的核心管理级员工及核心骨干，是公司战略实施和经营发展的核心力量。这些激励对象对公司未来的业绩增长起到了至关重要的作用。实施本期激励计划有利于调动激励对象的积极性，吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，更能将公司核心骨干的利益与公司的经营发展、全体股东利益紧密地结合起来，对保证上市公司经营能力的提高、经营效率的改善和股东权益的增加将产生深远且积极的影响。

此外，限制性股票的授予相当于激励对象认购了安必平定向发行的股票，在补充公司流动资金的同时，也增加了股东权益。

综上所述，本独立财务顾问认为：安必平本期激励计划的实施将积极促进上市公司的持续经营能力，有利于增加股东权益。

七、对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

本期激励计划明确规定：“激励对象按照本期激励计划的规定获取有关限制性股票的资金来源为激励对象自筹资金”、“公司承诺不为激励对象依本期激励计划获取有关权益提供贷款或其它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。”

经核查，根据上市公司出具的承诺，截至本独立财务顾问报告出具之日，安必平没有为激励对象依本计划获取的有关权益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，并对相关事宜出具承诺函。

八、本期激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见

1、安必平 2021 年限制性股票激励计划及其制定和实施程序符合《管理办法》、《上市规则》、《业务指南 4 号》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、限制性股票授予价格符合相关规定，且未损害股东利益。

3、本期激励计划的业绩条件设定和归属安排对激励对象形成有效、长期的激励和约束。股权激励计划的内在机制促使激励对象和股东的利益取向是一致的，保护了现有股东的利益。

4、安必平本期激励计划权益授出的总额度符合相关规定，且授出权益总额度占本次权益授出前公司总股本的 2.14%，比例较小，不会对公司股本扩张产生较大的影响。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平本期激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

九、对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

1、本期激励计划的绩效考核体系分析

安必平在公司合规经营、激励对象个人行为合规、公司业绩指标、个人绩效考核四个方面做出了详细规定，共同构建了本期激励计划的考核体系：

(1) 公司合规经营，不得有《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形；

(2) 激励对象个人行为合规，符合《管理办法》、《上市规则》中关于激励对象的相关规定；

(3) 本期激励计划公司层面的业绩指标选取了“收入增长率”或者“净利润增长率”指标，该指标有助于直接反映上市公司的成长能力、盈利能力、成本费用控制能力；

(4) 激励对象个人绩效考核必须符合并达到《考核管理办法》的相关考评要求。

上述考核体系全面客观地考核了公司的整体业绩和评估了激励对象个人工作绩效。

2、本期激励计划的绩效考核办法设置分析

安必平董事会为配合公司股权激励计划的实施，根据《公司法》、《公司章程》、《上市规则》、《业务指南》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》，考核内容针对每个激励对象个人设置了考核指标，在一定程度上能够客观地对激励对象个人绩效做出较为准确、全面的综合评价。此外，《考核管理办法》还对考核原则、考核期间和次数、考核结果的应用、考核程序、考核结果管理等进行了明确的规定，在考核操作上具有较强的可操作性。

本独立财务顾问认为：安必平针对本期激励计划设置了全面的考核体系和有效的考核办法，有利于合理地考核和评定公司业绩和个人绩效。

十、其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四章所提供的“本期限限制性股票激励计划的主要内容”是为了便于论证分析，而从《广州安必平医药科技股份有限公司 2021 年

限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文在格式及内容存在不完全一致的地方，请投资者以安必平公告的原文为准。

2、作为安必平本期股权激励计划的独立财务顾问，请投资者注意，安必平本期激励计划的实施尚需经安必平股东大会审议通过。

第六章 备查文件

- 1、《广州安必平医药科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》
- 2、广州安必平医药科技股份有限公司第三届董事会第二次会议决议
- 3、广州安必平医药科技股份有限公司独立董事关于第三届董事会第二次会议相关事项的独立意见
- 4、广州安必平医药科技股份有限公司第三届监事会第二次会议决议
- 5、《广州安必平医药科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
- 6、《广州安必平医药科技股份有限公司章程》
- 7、《广东广信君达律师事务所关于广州安必平医药科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》

（本页无正文，仅为《广发证券股份有限公司关于广州安必平医药科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之签章页）

独立财务顾问：广发证券股份有限公司



2021 年 1 月 20 日