

证券简称：安必平

证券代码：688393

民生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  
2022 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



**民生证券股份有限公司**  
MINSHENG SECURITIES CO., LTD.

住所：中国(上海)自由贸易试验区浦明路 8 号

2022 年 4 月

## 目录

一、释义 .....	1
二、声明 .....	2
三、基本假设 .....	2
四、本次限制性股票激励计划的主要内容.....	3
(一) 激励对象的范围及分配情况.....	3
(二) 授予的限制性股票数量及股票来源.....	3
(三) 限制性股票的有效期、授予日、归属安排、禁售期.....	4
(四) 限制性股票授予价格和授予价格的确定方式.....	6
(五) 激励计划的授予与归属条件.....	8
(六) 激励计划其他内容.....	10
五、独立财务顾问意见.....	12
(一) 对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见 .....	12
(二) 对本激励计划可行性的核查意见.....	14
(三) 对激励对象范围和资格的核查意见.....	14
(四) 对股权激励计划权益授出额度的核查意见.....	14
(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 .....	15
(六) 对激励计划授予价格定价方式的核查意见.....	15
(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 .....	16
(八) 对公司实施股权激励计划的财务意见.....	17
(九) 公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见 .....	17
(十) 对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	18
(十一) 其他.....	19
(十二) 其他应当说明的事项.....	20
六、备查文件及咨询方式.....	20
(一) 备查文件.....	20
(二) 咨询方式.....	21

## 一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

安必平、本公司、公司	指	广州安必平医药科技股份有限公司
本独立财务顾问、独立财务顾问、民生证券	指	民生证券股份有限公司
本激励计划、本计划	指	广州安必平医药科技股份有限公司 2022 年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	按照本计划规定获得限制性股票的公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员
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	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自限制性股票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之日止
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》
《自律监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》
《披露指南》	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》
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
本报告、本独立财务顾问报告	指	《民生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 2022 年限制性股票激励计划授予事项之独立财

		务顾问报告》
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本草案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、本草案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

民生证券接受委托，担任安必平本次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《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。

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、材料由上市公司提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：其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，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性承担全部责任。

（二）本独立财务顾问仅就本次限制性股票激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表意见，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而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）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刊载的信息和对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次限制性股票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，对本次限制性股票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，与上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

### 三、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）上市公司提供的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）本次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）本次限制性股票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；
- （五）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

### 四、本次限制性股票激励计划的主要内容

安必平2022年限制性股票激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，经第三届董事会十三次会议审议通过。

#### （一）激励对象的范围及分配情况

##### 1、首次授予的激励对象范围

本计划首次授予的激励对象共计126人，占公司截至2021年12月31日在册员工总人数697人的18.08%。

##### 2、激励对象的人员名单及分配情况

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（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
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>				
陈吾科	董事、核心技术人员	928,000	27.82%	0.99%
梁宗胜	董事、副总经理	136,349	4.09%	0.15%

邓喆锋	董事、副总经理	109,165	3.27%	0.12%
陈绍宇	董事、副总经理、核心技术人员	92,191	2.76%	0.10%
杨志燎	财务总监	9,000	0.27%	0.01%
二、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员（121人）		1,394,003	41.79%	1.49%
三、首次授予部分合计		2,668,708	80.00%	2.86%
四、预留限制性股票		667,177	20.00%	0.71%
合计		<b>3,335,885</b>	<b>100.00%</b>	<b>3.57%</b>

(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%。且激励对象均未参与两个或以上上市公司股权激励计划。

(2) 本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

(3) 本次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。

## (二) 授予的限制性股票数量及股票来源

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。

本激励计划拟向激励对象授予 333.5885 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,334.00 万股的 3.57%。其中首次授予 266.8708 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.86%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 66.7177 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.71%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

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%。

## (三) 限制性股票的有效期限、授予日、归属安排、禁售期

### 1、本计划的有效期限

本激励计划的有效期为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 60 个月。

## 2、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。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。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，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。

本激励计划经公司股东大会审议通过后 12 个月内，明确预留权益授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

## 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，但不得在下列期间内：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

（三）自可能对本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，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及上海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》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的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至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	10%
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至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止。	20%
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至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止。	30%
首次授予的限制性股票第四个归属期	自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日至首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止。	40%

本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止	30%
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止。	30%
预留授予权益第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 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 48 个月内的最后一个交易日止。	40%

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，由公司按本激励计划的规定作废失效。

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。

#### 4、本激励计划的禁售期

激励对象通过本次限制性股票激励计划获授的限制性股票归属后，不额外设置禁售期，禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》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%。上述人员离职后半年内，不得转让



其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、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) 激励对象在首次授予限制性股票之后因职务变化成为公司董事、高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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》等相关规定。

(4) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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，则作为公司董事、高级管理人员的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的《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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》的规定。

#### **(四) 限制性股票授予价格和授予价格的确定方式**

##### **1、限制性股票的授予价格**

本激励计划限制性股票授予价格为每股 10.00 元。

##### **2、限制性股票授予价格的确定方法**

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 27.77 元/股，本次授予价格为前 1 个交易日交易均价的 36.01%。

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 27.89 元/股，本次授予价格为前 20 个交易日交易均价的 35.86%。

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 30.65 元/股，本次授予价格为前 60 个交易日交易均价的 32.62%。

本期激励计划草案公布前 120 个交易日公司股票交易均价为 30.33 元/股，本次授予价格为前 120 个交易日交易均价的 32.97%。

### 3、定价依据

公司本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定授予价格的目的是为了建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，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，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司长期专注于肿瘤筛查和精准诊断领域，深耕病理科业务，以液基细胞学（LBP）、免疫组织化学（IHC）、荧光原位杂交（FISH）、聚合酶链式反应（PCR）等技术平台为基础，不断加强研发，丰富公司产品类型，巩固行业地位。公司需要大量优秀的研发人员以及行业人才的储备，以保证企业拥有持续的研发能力和业务拓展能力，本次激励计划授予价格有利于公司吸引、留住更多优秀人才，使公司在行业竞争中获得人才优势。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次限制性股票激励计划首次及预留的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

### 4、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 10.00 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。

## （五）激励计划的授予与归属条件

## 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

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2022-2025 四个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入累计值（A）或净利润累计值（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	对应考	该考核年度使用	营业收入（万）	净利润（万）
----	-----	---------	---------	--------

期	核年度	的营业收入或净利润累计值	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2022年	2022年营业收入或净利润	53,000	50,000	11,000	10,000
第二个归属期	2023年	2022年、2023年两个会计年度营业收入或净利润累计值	116,000	106,000	24,000	21,000
第三个归属期	2024年	2022年、2023年和2024年三个会计年度营业收入或净利润累计值	191,000	168,000	39,000	33,000
第四个归属期	2025年	2022年、2023年、2024年和2025年四个会计年度营业收入或净利润累计值	277,000	236,000	57,000	46,000

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
年度营业收入累计值 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	90%
	$A < A_n$	0
年度净利润累计值 (B)	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	90%
	$B < B_n$	0
确定公司层面归属比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=90%$	

注：1、营业收入是指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、净利润是指各期激励计划实施产生的股份支付摊销前归属于母公司所有者的净利润为计算依据。

(2) 预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

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	营业收入 (万)		净利润 (万)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2023年	2022年、2023年两个会计年度营业收入	116,000	106,000	24,000	21,000

		入或净利润累计值				
第二个归属期	2024年	2022年、2023年和2024年三个会计年度营业收入或净利润累计值	191,000	168,000	39,000	33,000
第三个归属期	2025年	2022年、2023年、2024年和2025年四个会计年度营业收入或净利润累计值	277,000	236,000	57,000	46,000

### (3) 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 2022 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 A+、A、B、C、D、E 六个档次，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的实际归属的股份数量：

评价结果	A+	A	B	C	D	E
归属比例	100%	100%	100%	95%	60%	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。

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。

### 3、考核指标设置的合理性分析

公司激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面考核。

公司主要从事体外诊断试剂和仪器的研发、生产和销售，已成熟地掌握了沉降式液基细胞学技术、反向点杂交PCR制备技术、实时荧光PCR制备技术、FISH探针标记技术、IHC病理诊断抗体筛选及质控技术和相关配套仪器制造技术等多

项核心技术，并依此建立了相应系列产品线。其中，细胞学诊断领域的LBP系列和分子诊断领域的PCR系列产品为公司目前收入和利润的主要来源。根据Allied Market Research市场研究和预测，全球体外诊断市场规模预计2018年—2025年复合年均增长率达到4.8%，我国市场的复合增长率水平高于全球市场平均水平，但竞争将会进一步加剧。

公司业绩考核指标的设置按照“市场可比、业务相似、经营稳定”的原则。公司选取营业收入或净利润累计完成情况作为公司层面业绩考核指标，上述指标为公司核心财务指标。营业收入是公司的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。营业收入同时也是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。净利润指标能够真实反映公司的盈利能力提升和成长性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了科学的绩效考核体系，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考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及相应的归属比例。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

## **（六）激励计划其他内容**

股权激励计划的其他内容详见《广州安必平医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》。

## **五、独立财务顾问意见**

### **（一）对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见**

1、安必平不存在《管理办法》规定的不能行使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、安必平本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、授予价格的确定方法、授予条件、有效期、禁售期、归属安排、激励对象个人情况发生变化时如何实施本计划、本计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

3、安必平承诺出现下列情形之一时，激励计划终止实施，激励对象尚未获授的限制性股票直接作废：

(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。

4、安必平承诺出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立的情形。

5、公司因本次激励计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，未归属登记的限制性股票由公司作废处理。激励对象获授并已归属的限制性股票，应当返还所有已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平2022年限制性股票激励计划符合有关政策法规的规定。

## （二）对本激励计划可行性的核查意见

本激励计划明确规定了授予限制性股票及激励对象获授、归属程序等，符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。本激励计划在操作上具有可行性。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平2022年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。

## （三）对激励对象范围和资格的核查意见

安必平本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。

本计划授予激励对象不包括独立董事、监事，不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平2022年限制性股票激励计划所规定的激励对象范围和资格符合《管理办法》《上市规则》《披露指南》的相关规定。

## （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

本激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》所规定的：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公司股票累计均未超过公司股本总额的1%。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平2022年限制性股票激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》的规定，单个激励对象的权益分配额度符合《管理办法》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

本激励计划中明确规定：“激励对象按照本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激励计划获取有关限制性股票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”。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在安必平2022年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》的规定。

### （六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见

本计划限制性股票的授予价格为每股10.00元，即满足授予和归属条件后，激励对象可以每股10.00元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

本计划限制性股票授予价格的定价方法为自主定价，并确定为 10.00 元/股；

本激励计划草案公告日前 1 个交易日交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为 27.77 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 36.01%；

本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 27.89 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 35.86%；

本激励计划草案公告日前 60 个交易日交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 30.65/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 32.62%；

本期激励计划草案公布前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为 30.33 元/股，本次授予价格为前 120 个交易日交易均价的 32.97%。

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法参考了《管理办法》、《上市规则》的相关规定，已经公司第三届董事会十三次会议、第三届监事会十次会议审议通过，独立董事亦发表了独立意见，符合相关法律法规和规范性文件的规定。

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

经核查，本独立财务顾问认为：安必平2022年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》《上市规则》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技术人员和业务技术骨干人员的稳定，有利于公司的持续发展。

#### （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

本激励计划符合《管理办法》《上市规则》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》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

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足各批次相应归属条件后按约定比例分次归属。本计划设置的归属条件中包含对任职期限的要求，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。激励对象各批次对应归属的限制性股票比例分别占获授总股数的10%、20%、30%和40%。

归属条件达到后，公司为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属事宜，未满足归属条件的激励对象获授的限制性股票不得归属并作废失效。

这样的归属安排体现了计划的长期性，同时建立了合理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，将股东利益与员工利益紧密的捆绑在一起。

经核查，本财务顾问认为：安必平2022年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》《上市规则》的规定。

#### （八）对公司实施股权激励计划的财务意见

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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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：安必平对本次激励计划进行的财务测算符合《管理办法》《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》及有关监管部门的要求。同时本独立财务顾问提请公司全体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：公司制定的股权激励计划，在价格和归属条件的设置方面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。当公司业绩提升引起公司股价上涨时，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

加产生积极影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看安必平限制性股票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

##### 1、本次激励计划的绩效考核体系分析

本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《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、个人层面绩效考核。公司层面选取累计营业收入或累计净利润作为业绩考核指标。营业收入能够衡量企业经营状况和市场占有能力，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。净利润能够反应企业最终的经营成果，是衡量一个企业经营效益的有效性指标。在此背景下，公司根据行业发展特点和自身实际情况，经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用，设定如下公司层面业绩考核指标：第一个归属期触发值为2022年营业收入5.00亿元，或2022年净利润1.00亿元；第二个归属期触发值为2022-2023年累计营业收入10.60亿元，或2022-2023年累计净利润2.10亿元；第三个归属期触发值为2022-2024年累计营业收入16.80亿元，或2022-2024年累计净利润3.30亿元；第四个归属期触发值为2022-2025年累计营业收入23.60亿元，或2022-2025年累计净利润4.60亿元。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的积极性，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。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象归属前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

##### 2、本次激励计划的绩效考核管理办法设置分析

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》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《广州安必平医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，在一定程度上能够较为客观地对激励对象的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》还对考核机构、考核程序、考核期间和次数、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。

经分析，本独立财务顾问认为：安必平2022年限制性股票激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理的。

#### （十一）其他

根据激励计划，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、安必平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；

（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。

### 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，须在公司任职满12个月以上。

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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或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。

**经分析，本独立财务顾问认为：安必平2022年限制性股票激励计划的上述条件符合《管理办法》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章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《广州安必平医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》中概括而出，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、作为安必平本次激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，安必平股权激励计划的实施尚需安必平股东大会决议批准。

## **六、备查文件及咨询方式**

### **(一) 备查文件**

- 1、广州安必平医药科技股份有限公司2022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十三次会议决议
- 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十三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十次会议决议
- 5、广州安必平医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划激励对象名单

6、广州安必平医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

8、广东信达律师事务所关于广州安必平医药科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

8、广州安必平医药科技股份有限公司章程

9、公司对相关事项的承诺

## （二）咨询方式

单位名称：民生证券股份有限公司

经办人：胡涛、何尔璇、宋雪梦

联系电话：020-38927620转8003

传真：020-38927636

联系地址：中国（上海）自由贸易试验区浦明路8号

（此页无正文，为《民生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2022年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的盖章页）



民生证券股份有限公司

2022年 4月 / 日