

公司简称：民生健康

证券代码：301507

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

关于

杭州民生健康药业股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划（草案）

之

# 独立财务顾问报告

2024 年 8 月

# 目 录

一、释义 .....	2
二、声明 .....	3
三、基本假设 .....	4
四、本激励计划的主要内容 .....	5
(一) 激励对象的范围及分配情况 .....	5
(二) 激励方式、股票来源及授予数量 .....	7
(三) 激励计划的有效期、授予日、归属安排及禁售期 .....	7
(四) 限制性股票授予价格及确定方法 .....	10
(五) 激励计划的授予与归属条件 .....	10
(六) 激励计划其他内容 .....	14
五、独立财务顾问意见 .....	15
(一) 对股权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见 .....	15
(二) 对公司实行股权激励计划可行性的核查意见 .....	16
(三) 对激励对象范围和资格的核查意见 .....	16
(四) 对股权激励计划权益授出额度的核查意见 .....	16
(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 .....	17
(六) 对限制性股票授予价格及确定方式合理性的核查意见 .....	17
(七) 对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 .....	18
(八) 对公司实施股权激励计划的财务意见 .....	19
(九) 对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 .....	20
(十) 对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的核查意见 .....	20
(十一) 其他 .....	21
(十二) 其他应当说明的事项 .....	22
六、备查文件及咨询方式 .....	23
(一) 备查文件 .....	23
(二) 咨询方式 .....	23

# 一、释义

民生健康、本公司、公司	指	杭州民生健康药业股份有限公司
限制性股票激励计划、激励计划、本计划	指	杭州民生健康药业股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）
独立财务顾问	指	上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司
独立财务顾问报告	指	《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于杭州民生健康药业股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
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	根据本激励计划获得限制性股票的在公司及子公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（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，公司将相应部分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	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
《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 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》
《公司章程》	指	《杭州民生健康药业股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《杭州民生健康药业股份有限公司 2024 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
深交所、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、人民币万元

## 二、声明

本独立财务顾问对本报告特做如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由民生健康提供，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民生健康股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对民生健康的任何投资建议，对投资者依据本报告所作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列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。

本报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指南 1 号》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

本独立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

民生健康 2024 年限制性股票激励计划由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民生健康的实际情况，对公司的激励对象采取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）激励对象的范围及分配情况

1、本激励计划首次授予的激励对象不超过 40 人，包括：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）核心管理人员、核心技术（业务）骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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、子女以及外籍员工。以上激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员须经公司董事会聘任。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（含子公司，下同）存在聘用或劳动关系。

预留激励对象的确定依据参照首次授予的依据，公司应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象，经董事会薪酬与考核委员会提出、董事会审议、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。

2、激励对象分配情况

本计划的激励对象人员名单及限制性股票在各激励对象之间的分配情况如下：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本次激励计划拟授予权益总数的比例	占本激励计划公告之日公司总股本的比例
张海军	总经理、董事	40.00	11.43%	0.11%
刘丽云	副总经理、董事	25.00	7.14%	0.07%
朱文君	财务负责人	12.00	3.43%	0.03%
陈稳竹	董事会秘书	20.00	5.71%	0.06%
王素清	副总经理	10.00	2.86%	0.03%
核心管理人员及核心技术（业务）骨干（35 人）		225.00	64.29%	0.63%
首次授予限制性股票合计		332.00	94.86%	0.93%
预留部分		18.00	5.14%	0.05%
<b>合计</b>		<b>350.00</b>	<b>100.00%</b>	<b>0.98%</b>

注：

1、本计划的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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、子女以及外籍员工。

2、任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。

3、预留激励对象的确定依据参照首次授予的依据，公司应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象，经董事会薪酬与考核委员会提出、董事会审议通过、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。

4、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，保留两位小数。

## （二）激励方式、股票来源及授予数量

### 1、本激励计划的激励方式及股票来源

本计划所涉及的第二类限制性股票来源为公司向激励对象定向发行和/或公司自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

### 2、授出限制性股票的数量

本计划拟向激励对象授予的第二类限制性股票总量为 350.00 万股，约占本计划公告时公司股本总额 35,655.43 万股的 0.98%，其中：首次授予 332.00 万股，占本计划拟授予权益总数的 94.86%，占本计划公告时公司股本总额 35,655.43 万股的 0.93%；预留 18.00 万股，占本计划拟授予权益总数的 5.14%，占本计划公告时公司股本总额 35,655.43 万股的 0.05%。

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公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量，累计未超过公司股本总额的 1.00%。

## （三）激励计划的有效期限、授予日、归属安排及禁售期

### 1、有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予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

本激励计划授予日在本计划提交公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。公司股东大会审议通过本激励计划后 60 日内，由公司按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，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，并终止实施本激励计划，未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。

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。授予日必须为交易日。若根据上述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。

### 3、归属安排

本激励计划授予的第二类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，归属日必须为交易日，且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属：

- （1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- （2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （3）自可能对公司证券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在决策过程中，至依法披露之日；
- （4）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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内，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第二类限制性股票以是否达到绩效考核目标为激励对象能否办理归属的条件。归属期以及各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在 2024 年三季度报披露之前授予，则预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在 2024 年三季度报披露之后授予，则预留部分归属安排如下表所示：

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

第二个归属期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
--------	--	-----

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在完成归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股、派送股票红利等情形增加的股票同时受归属条件约束，且在完成归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时第二类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，作废失效。

#### 4、额外限售期

（1）所有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 3 个月内不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 3 个月额外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 3 个月的额外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、禁售期

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、规范性文件和《公司章程》等规定执行，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》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及确定方法

##### 1、首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 6.67 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 6.67 元的价格购买公司向激励对象授予的限制性股票。

##### 2、首次授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予部分限制性股票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）每股 11.41 元/股的 50%，为每股 5.71 元；

（2）本激励计划草案公告前 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）每股 13.33 元的 50%，为每股 6.67 元。

##### 3、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留的限制性股票授予价格与首次授予一致，为每股 6.67 元。即满足预留授予条件和预留归属条件后，激励对象可以每股 6.67 元的价格购买公司向激励对象授予的限制性股票。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，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，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第二类限制性股票。

（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。

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。

（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。

某一激励对象出现上述第（2）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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）公司业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例，具体如下所示。

#### ①首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	以公司 2023 年净利润为基数，各考核年度的净利润增长率（A）		以公司 2023 年营业收入为基数，各考核年度的营业收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2024 年	10.00%	8.00%	10.00%	8.00%
第二个归属期	2025 年	21.00%	16.60%	21.00%	16.60%
第三个归属期	2026 年	33.10%	26.00%	33.10%	26.00%

注：1、上述“净利润”以公司经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

2、上述“营业收入”以公司经审计后的合并报表营业收入数据为准，下同。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核指标	业绩完成比例	对应系数（M <sub>1</sub> , M <sub>2</sub> ）
净利润实际增长率（A）	$A \geq A_m$	$M_1 = 100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$M_1 = 80\%$
	$A < A_n$	$M_1 = 0\%$
营业收入实际增长率（B）	$B \geq B_m$	$M_2 = 100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$M_2 = 80\%$
	$B < B_n$	$M_2 = 0\%$

确定公司层面归属比例（X）的规则	$X = \text{MAX} (M_1, M_2)$ ，即取 $M_1$ 、 $M_2$ 的孰高值
------------------	--

## ② 预留授予的限制性股票

若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露之后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	以公司 2023 年净利润为基数，各考核年度的净利润增长率（A）		以公司 2023 年营业收入为基数，各考核年度的营业收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025 年	21.00%	16.60%	21.00%	16.60%
第二个归属期	2026 年	33.10%	26.00%	33.10%	26.00%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核指标	业绩完成比例	对应系数（ $M_1, M_2$ ）
净利润实际增长率（A）	$A \geq A_m$	$M_1 = 100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$M_1 = 80\%$
	$A < A_n$	$M_1 = 0\%$
营业收入实际增长率（B）	$B \geq B_m$	$M_2 = 100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$M_2 = 80\%$
	$B < B_n$	$M_2 = 0\%$
确定公司层面归属比例（X）的规则	$X = \text{MAX} (M_1, M_2)$ ，即取 $M_1$ 、 $M_2$ 的孰高值	

根据《考核管理办法》，若公司未达到上述业绩考核目标的，则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，作废失效。

## （4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面归属比例（Y）按下表考核结果确定：

考核评级	合格	不合格
个人层面归属比例（Y）	100%	0%

激励对象个人当年实际归属额度 = 公司层面归属比例（X）× 个人层面归属比例（Y）× 个人当年计划可归属额度。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格并经公司董事会、监事会审议通过，方达成归属当期相应比例的激励股票个人归属条件，激励对象可按照考核结果对应的归属比例计算实际额度归属，当期未归属部分股票取消归属，并作废失效；若激励对象考核不合格或经公司董事会、监事会审议未通过，则其相对应归属期所获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。激励对象在考核期内发生岗位变动的，以归属前考核年度末的考核结果作为当期最终个人绩效考核结果。

所有激励对象在各归属期对应的满足归属条件可归属的董事会决议公告日前（含公告日）须为公司或子公司在职员工。

## **（六）激励计划其他内容**

股权激励计划的其他内容详见《杭州民生健康药业股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》。

## 五、独立财务顾问意见

### （一）对股权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、公司不存在《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、本激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量、预留数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、归属安排、归属期、禁售期、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。

且公司承诺出现下列情形之一时，本计划即行终止：

（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计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、本计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

**经核查，本独立财务顾问认为：民生健康 2024 年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。

因此本激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本独立财务顾问认为：民生健康 2024 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。因此，公司实行本激励计划具备可行性。

## （三）对激励对象范围和资格的核查意见

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。

激励对象中没有公司独立董事、监事。

经核查，本独立财务顾问认为：民生健康 2024 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》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《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

限制性股票激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效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%。

经核查，本独立财务顾问认为：民生健康 2024 年限制性股票激励计划的权益授出总额度符合相关法律、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

本激励计划中明确规定：“激励对象的资金来源为激励对象自有或自筹资金”、“激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在完成归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务”。

经核查，截止本独立财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：在民生健康 2024 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）对限制性股票授予价格及确定方式合理性的核查意见

### 1、首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 6.67 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 6.67 元的价格购买公司向激励对象授予的限制性股票。

### 2、首次授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予部分限制性股票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）每股 11.41 元/股的 50%，为每股 5.71 元；

（2）本激励计划草案公告前 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）每股 13.33 元的 50%，为每股 6.67 元。

### 3、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留的限制性股票授予价格与首次授予一致，为每股 6.67 元。即满足预留

授予条件和预留归属条件后，激励对象可以每股 6.67 元的价格购买公司向激励对象授予的限制性股票。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。

经核查，本独立财务顾问认为：民生健康 2024 年限制性股票激励计划的授予价格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，其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，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）对股权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、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

本激励计划首次授予的第二类限制性股票以是否达到绩效考核目标为激励对象能否办理归属的条件。

首次授予部分归属期以及各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在 2024 年三季度报披露之前授予，则预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在 2024 年三季度报披露之后授予，则预留部分归属安排如下表所示：

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

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在完成归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股、派送股票红利等情形增加的股票同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、得的股份同样不得归属，作废失效。

经核查，本独立财务顾问认为：本激励计划的归属安排体现了本计划的长期性，同时对归属期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地捆绑在一起。民生健康 2024 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》及《上市规则》的有关规定。

#### （八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据财政部颁布的《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》的相关规定，公司将在归属日前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、准确地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民生健康在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《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，对本次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）对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积极影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，民生健康 2024 年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）对公司绩效考核体系和考核办法的合理性的核查意见

本次限制性股票激励计划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。

公司专注于维生素与矿物质补充剂领域，是集维生素与矿物质类非处方药和保健食品研发、生产、销售于一体的企业。公司层面业绩考核选取净利润增长率或营业收入增长率，净利润增长率反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象；营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有率、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志；不断增加的营业收入，做大公司发展规模是企业生存的基础和发展的条件。业绩考核数据的设定综合考虑了公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，并充分考虑了本激励计划激励与约束对等的原则，有利于促使激励对象为实现业绩考核目标而努力拼搏、充分调动激励对象的工作热情和积极性，从而最终实现公司战略目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象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年度绩效考评结果，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。

经分析，本独立财务顾问认为：民生健康 2024 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而严密的。

## （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、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。

经分析，本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条的规定。

## （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《杭州民生健康药业股份有限公司 2024 年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、作为民生健康本次激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，民生健康本次激励计划的实施尚需民生健康股东大会决议批准。

## 六、备查文件及咨询方式

### （一）备查文件

- 1、《杭州民生健康药业股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》
- 2、杭州民生健康药业股份有限公司第二届董事会第三次会议决议公告
- 3、杭州民生健康药业股份有限公司第二届监事会第二次会议决议公告
- 4、《杭州民生健康药业股份有限公司章程》

### （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：吴慧珠

联系电话：021-52588686

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）股份有限公司关于杭州民生健康药业股份有限公司 2024 年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：吴慧珠

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司

2024年8月29日