

证券简称：亚虹医药

证券代码：688176

上海荣正投资咨询股份有限公司

关于

江苏亚虹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

2022 年 7 月

目 录

一、释义	3
二、声明	4
三、基本假设	5
四、本次限制性股票激励计划的主要内容	6
(一) 激励对象的范围及分配情况	6
(二) 激励方式、来源及数量	8
(三) 限制性股票的有效期、授予日、归属安排	8
(四) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法	10
(五) 激励计划的授予与归属条件	11
(六) 激励计划其他内容	15
五、独立财务顾问意见	16
(一) 对亚虹医药 2022 年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	21
(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	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	22
(十一) 其他	23
(十二) 其他应当说明的事项	24
六、备查文件及咨询方式	25
(一) 备查文件	25
(二) 咨询方式	25

一、 释义

亚虹医药、本公司、公司、上市公司	指	江苏亚虹医药科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	江苏亚虹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	按照本激励计划规定，获得限制性股票的董事、高级管理人员、核心技术人员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，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》
《公司章程》	指	《江苏亚虹医药科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元
IND	指	Investigational New Drug Application，指新药研究申请，于开始人体临床试验之前所需的申请及批准过程
NDA	指	New Drug Application，指新药申请

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、材料由亚虹医药提供，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次限制性股票激励计划对亚虹医药股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对亚虹医药的任何投资建议，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，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。

本独立财务顾问报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》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）上市公司对本次限制性股票激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）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；
- （五）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；
- （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、本次限制性股票激励计划的主要内容

亚虹医药 2022 年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亚虹医药的实际情况，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本激励计划发表专业意见。

（一）激励对象的范围及分配情况

1、本激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象总人数为 134 人，约占公司员工总数（截至 2022 年 7 月 26 日）199 人的 67.34%。包括：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）核心技术人员；
- （3）董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经股东大会选举或董事会聘任。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的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

2、本激励计划的激励对象包含实际控制人 PAN KE 先生。PAN KE 先生为公司实际控制人、董事长、总经理、核心技术人员，负责制定公司整体研发策略、参与制定重要研发项目的开发计划，调配研发资源。同时在公司经营管理、战略规划、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用，对公司具有重大贡献。因此，本激励计划将 PAN KE 先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

3、本激励计划的激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处的生物制药行业，人才竞争比较激烈，激励对象中的外籍员工在公司的技术研发、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于促进公司核心人才队伍的建设和稳定，以及公司的长远发展。因此，本激励计划将该员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

4、预留授予部分的激励对象自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、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当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

5、本激励计划拟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：

序号	姓名	国籍	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
一、董事、高级管理人员						
1	PAN KE	美国	董事长、总经理、核心技术人员	130.00	13.22%	0.23%
2	ZHUANG CHENGFENG JOHN	美国	董事、副总经理	22.50	2.29%	0.04%
3	江新明	中国	市场营销副总裁*	22.50	2.29%	0.04%
4	余小亮	中国	董事会秘书	15.00	1.52%	0.03%
5	杨明远	中国	财务负责人	8.00	0.81%	0.01%
二、核心技术人员						
1	YUSHEN GUO	美国	核心技术人员	15.00	1.52%	0.03%
2	吴亮	中国	核心技术人员	7.00	0.71%	0.01%
3	刘江华	中国	核心技术人员	3.00	0.30%	0.01%
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员——中国籍员工（117人）				319.20	32.45%	0.56%
董事会认为需要激励的其他人员——外籍员工（9人）				244.70	24.88%	0.43%
首次授予部分合计（134人）				786.90	80.00%	1.38%
四、预留部分				196.72	20.00%	0.35%
合计				983.62	100.00%	1.73%

注：1、*：公司于 2022 年 6 月 15 日召开第一届董事会第十一次会议，审议通过了《关于补选江苏亚虹医药科技股份有限公司第一届董事会非独立董事及董事会审计委员会委员的议案》，同意提名江

新明先生为公司第一届董事会非独立董事候选人，该事项尚需提交公司股东大会审议。

2、上述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均未超过公司总股本的 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、以上激励对象中 PAN KE 先生为实际控制人，除此之外，本激励计划不包括独立董事、监事、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的配偶、父母、子女。

4、预留部分的激励对象自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、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。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

(二) 激励方式、来源及数量

1、本激励计划的激励方式

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。

2、本激励计划的股票来源

涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

3、授出限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 983.62 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 57,000 万股的 1.73%。其中首次授予 786.90 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 57,000 万股的 1.38%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80%；预留 196.72 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 57,000 万股的 0.35%，预留部分占本次授予权益总额的 20%。

(三) 限制性股票的有效期限、授予日、归属安排

1、本激励计划的有效期限

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 60 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 日内对激励对象进行授予并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，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，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，归属日必须为交易日，但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 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) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

(3) 自可能对本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在决策过程中，至依法披露之日内；

(4) 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。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归属期限和归属安排如下表所示：

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	40%
首次授予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	30%
首次授予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%

若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予限制性股票的归属安排与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下：

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
预留授予限制性股票 第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予限制性股票 第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

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。

激励对象根据本激励计划获授的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、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。

（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

本计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 6.79 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.79 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。

2、限制性股票授予价格的确定方法

本计划限制性股票授予价格（含预留授予）不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 50%：

本激励计划草案公告日前 1 个交易日交易均价为 11.92 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 56.95%；

本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价为 12.20 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 55.65%；

本激励计划草案公告日前 60 个交易日交易均价为 12.24 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 55.47%；

本激励计划草案公告日前 120 个交易日交易均价为 13.57 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 50.03%。

3、定价依据

本计划限制性股票授予价格及定价方法，旨在帮助科技型企业吸引、激励、留住关键人才，稳定核心团队，同时兼顾维护股东基本利益，促进公司长远稳健发展，本着激励与约束对等的原则而定。公司属于人才技术导向的科技型企业，有效的股权激励计划可以让公司在面临同行业竞争、技术革新、人才竞争、资本市场波动等挑战以及公司在不同经营环境下在行业竞争中获得优势。

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，员工利益与股东利益具有一致性。

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。

(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) 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；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。

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。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2022-2024 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		归属 100%	归属 75%	归属 50%
第一个归属期	2022	2022 年度，公司申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个；医疗器械注册受理不少于 1 个。	2022 年度，公司申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。	2022 年度，公司申报并获得受理的 IND 申请不少于 1 个。
第二个归属期	2023	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个； 3.取得医疗器械注册批件不少于 1 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。
第三个归属期	2024	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.5 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 2 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 6 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.2 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 5 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度公司，公司累积营业收入不低于 1 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。

注：IND、NDA 包括扩展适应症；医疗器械注册包括进口医疗器械注册，下同。

若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予限制性股票的考核年度及各考核年度的业绩考核目标与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的考核年度及各考核年度的业绩考核目标如下表所示：

	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
--	----------	----------	----------

归属期	对应考核年度	归属 100%	归属 75%	归属 50%
第一个归属期	2023	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 4 个； 3.取得医疗器械注册批件不少于 1 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2023 年度，申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 2.2022-2023 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 2 个。
第二个归属期	2024	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.5 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 2 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 6 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度，公司累积营业收入不低于 1.2 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 5 个。	公司需同时满足以下条件： 1.2022-2024 年度公司，公司累积营业收入不低于 1 亿元； 2.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 NDA 不少于 1 个； 3.2022-2024 年度，累积申报并获得受理的 IND 申请不少于 3 个。

若公司未满足上述业绩指标，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，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优秀、良好、合格、不合格四个等级，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：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	85%	50%	0%

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×公司层面归属比例×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）激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《江苏亚虹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) 对亚虹医药 2022 年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、亚虹医药不存在《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、亚虹医药 2022 年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。

且亚虹医药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。

经核查，本独立财务顾问认为：亚虹医药 2022 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。

经核查，本独立财务顾问认为：亚虹医药 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

亚虹医药 2022 年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。

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：亚虹医药 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》第八条和《上市规则》第十章之 10.4 条的规定。

（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

亚虹医药 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》所规定的：全部有效期内的股权激励计划所涉及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：亚虹医药 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》第十章之第 10.8 条规定，单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》第十四条的规定。

（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：在亚虹医药 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》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

本计划限制性股票授予价格（含预留授予）不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 50%：

本激励计划草案公告日前 1 个交易日交易均价为 11.92 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 56.95%；

本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价为 12.20 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 55.65%；

本激励计划草案公告日前 60 个交易日交易均价为 12.24 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 55.47%；

本激励计划草案公告日前 120 个交易日交易均价为 13.57 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 50.03%。

本激励计划限制性股票的授予价格及定价方法，旨在帮助科技型企业吸引、激励、留住关键人才，稳定核心团队，同时兼顾维护股东基本利益，促进公司长远稳健发展，本着激励与约束对等的原则而定。

本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，员工利益与股东利益具有一致性。

经核查，本独立财务顾问认为：亚虹医药 2022 年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定，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

江苏亚虹医药科技股份有限公司 2022 年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》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 60 个月。

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。该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，应满足 12 个月以上的任职期限。首次授予部分各批次对应归属的限制性股票比例分别为占首次获授总股数的 40%、30%、30%；若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予限制性股票的归属安排与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露后授予，预留授予部分各批次对应归属的限制性股票比例分别为占预留获授总股数的 50%、50%。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

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	40%
首次授予限制性股票 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	30%
首次授予限制性股票 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%

若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予限制性股票的归属安排与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票在 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下：

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
预留授予限制性股票 第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予限制性股票 第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

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。

激励对象根据本激励计划获授的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、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。

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：亚虹医药 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》第二十四、二十五条，

以及《上市规则》第十章之第 10.5、10.7 条的规定。

(八) 对公司实施股权激励计划的财务意见

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。

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，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亚虹医药在符合《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) 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：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，亚虹医药本次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

亚虹医药 2022 年限制性股票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。

公司是一家专注于泌尿生殖系统（Urogenital System）肿瘤及其它重大疾病领域的全球化创新药公司。秉承“改善人类健康，让生命更有尊严”的企业使命，公司立志成为在专注治疗领域集研发、生产和商业化为一体的国际领先制药企业，为中国和全球患者提供最佳的诊疗一体化解决方案。公司坚持以创新技术和产品为核心驱动力，通过内部完善的研发体系、三大核心技术平台和全球药物开发经验专长，深入探索药物作用机理，高效率筛选评价候选药物，致力于在专注治疗领域推出全球首创（First-in-Class）药物及存在巨大未被满足治疗需求的创新药物。同时，公司通过自主研发和战略合作，围绕泌尿生殖系统疾病进行产品管线的深度布局。公司高度关注专注领域的技术前沿和治疗发展趋势，洞察并挖掘未被满足的临床需求，前瞻性地对产品规划和生命周期管理，打造从疾病诊断到治疗的优势产品组合，从而造福更多的中国和全球患者。

本次限制性股票激励计划的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。

公司层面业绩指标包含申报并获得受理的 IND 申请数量、申报并获得受理的 NDA 数量、医疗器械注册受理数量、取得医疗器械注册批件数量、营业收入。IND、NDA、医疗器械注册受理、取得医疗器械注册批件数量能够真实反映公司的技术研发能力和研发进展情况，是衡量公司未来发展潜力的重要指标。营业收入指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，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。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，设定了本次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。

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：亚虹医药本次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、亚虹医药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，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不得归属；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，该激励对象已获授尚未归属的限制性股票不得归属。

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。

经分析，本财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》第十八条及《上市规则》第十章之第 10.7 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《江苏亚虹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、作为亚虹医药本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，亚虹医药股权激励计划的实施尚需亚虹医药股东大会决议批准。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《江苏亚虹医药科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》
- 2、江苏亚虹医药科技股份有限公司第一届董事会第十二次会议决议公告
- 3、江苏亚虹医药科技股份有限公司独立董事关于第一届董事会第十二次会议相关事项的独立意见
- 4、江苏亚虹医药科技股份有限公司第一届监事会第十次会议决议公告

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正投资咨询股份有限公司

经 办 人：杨萍

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《上海荣正投资咨询股份有限公司关于江苏亚虹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》的签字盖章页）

经办人： 

上海荣正投资咨询股份有限公司
2022年 8月 27日

