股票简称:达安基因　证券代码:002030

# 中山大学达安基因股份有限公司首期股票期权激励计划摘要

二〇一四年十二月

**声明**

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及草案摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

**特别提示**

1、《中山大学达安基因股份有限公司首期股票期权激励计划》(以下简称"股票期权激励计划"或"本激励计划")依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配〔2006〕175号)、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配〔2008〕171号)、《上市公司股权激励管理办法(试行)》(证监公司字[2005]151号)及其他有关法律、行政法规,以及中山大学达安基因股份有限公司(以下简称"达安基因"、"公司")《公司章程》制订。

2、本激励计划为股票期权激励计划,采取分期实施的方式,股票来源为公司向激励对象定向发行的普通股。

达安基因首期授予激励对象股票期权总额度为公司总股本的0.99%,即413万份期权,每份股票期权拥有在授权日起5年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股达安基因股票的权利。首期激励计划的股票来源为达安基因向激励对象定向发行413万股达安基因股票。

3、股票期权激励计划的有效期为股票期权授权日起的5年时间,限制期为2年,激励对象在授权日之后的第3年开始分3年匀速行权,股票期权行权期及各期行权时间安排如下:

| 行权期 | 行权比例 | 可行权时间 |
|---|---|---|
| 第一个行权期 | 33% | 自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止 |
| 第二个行权期 | 33% | 自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止 |
| 第三个行权期 | 34% | 自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止 |

如达到行权条件但在各行权期内未行权的部分,在以后年度不得行权,并由公司注销。

4、本次授予的股票期权的行权价格为8.43元。

该价格取下述两个价格中的较高者:

(1)首期股权激励计划草案摘要公告前一个交易日的公司标的股票收盘价8.43 元;

(2)首期股权激励计划草案摘要公告前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价8.26元。

5、达安基因股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股、发行股本权证或派息等事宜,股票期权数量及所涉及的标的股票总数和行权价格将做相应的调整。

除上述情况外,因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的,

应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

6、本股票期权激励计划的激励对象范围包括:公司董事(不包括独立董事以及由达安基因以外的人员担任的外部董事);公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据公司章程规定应为高级管理人员的其他人员;经达安基因董事会薪酬与考核委员会认定的核心管理人员、核心研发人员和经营管理骨干。

7、主要行权条件:

各行权期的前一财务年度的上一年度净利润增长率不得为负且公司业绩必须同时满足如下条件方可在该行权期的可行权额度内行权:

| 行权期 | 行权条件 |
|---|---|
| 第一个行权期 | 第一个行权期的前一财务年度,加权平均净资产收益率不低于10%,净利润增长率不低于10%,营业利润占利润总额比重不低于50%。 |
| 第二个行权期 | 第二个行权期的前一财务年度,加权平均净资产收益率不低于10%,净利润增长率不低于10%,营业利润占利润总额比重不低于50%。 |
| 第三个行权期 | 第三个行权期的前一财务年度,加权平均净资产收益率不低于10%,净利润增长率不低于10%,营业利润占利润总额比重不低于50%。 |

净利润与净资产收益率均以各年度经审计的指标为准,净利润与净资产收益率指标均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。根据新会计准则及有关规定,此次为激励计划计提的期权费用属于公司的经常性费用支出,不能作为非经常性损益在计算扣除非经常性损益后的净利润时扣除。

8、激励对象行使股票期权的资金来源为其在达安基因工作的薪酬收入及其来源于达安基因之外的自身其他收入和借款。达安基因承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关股票期权提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

9、达安基因承诺持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属均未参与本次股票期权激励计划。

10、达安基因在披露本激励计划前30日内,未发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事项,亦不在本增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项未实施完毕的情形。达安基因承诺股权激励计划经股东大会审议通过后30日内,公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

11、本计划由达安基因董事会薪酬与考核委员会拟定并提交公司董事会审议。本激励计划必须满足如下条件后方可实施:经公司董事会审议通过、中华人民共和国教育部国资管理部门核准、中国人民共和国财政部国资管理部门批准、中国证券监督管理委员会审核无异议,达安基因股东大会批准实施。公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时,将在提供现场投票方式的同时,提供网络投票方式。公司独立董事特就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

12、本激励计划实施后不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

13、在本激励计划期间,若公司实际控制人发生变化,所有授出的股票期权并不作变更,未行权的股票期权应当履行相应规则程序决策,并报损决定处理。

## 第一章　释义

除非另有说明,以下简称在本文中作如下释义:

| | | |
|---|---|---|
| 达安基因、公司 | 指 | 中山大学达安基因股份有限公司 |
| 本激励计划、股票期权激励计划、本计划 | 指 | 中山大学达安基因股份有限公司首期股票期权激励计划 |
| 股票期权、期权 | 指 | 达安基因授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买达安基因一定数量股份的权利。 |
| 高级管理人员 | 指 | 达安基因总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据《公司章程》规定应为高级管理人员的其他人员。 |
| 激励对象 | 指 | 依据本激励计划获授股票期权的人员。 |
| 董事会 | 指 | 达安基因董事会。 |
| 监事会 | 指 | 达安基因监事会。 |
| 股东大会 | 指 | 达安基因股东大会 |
| 薪酬与考核委员会 | 指 | 公司董事会下设的薪酬与考核委员会。 |
| 标的股票 | 指 | 根据本激励计划,激励对象有权购买的达安基因股票。 |
| 授权日 | 指 | 达安基因向激励对象授予股票期权的日期,授权日应为交易日,由公司董事会在股东大会通过本计划后确定。 |
| 行权 | 指 | 指激励对象根据本激励计划,在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买达安基因股票的行为。 |
| 可行权日 | 指 | 激励对象可以行权的日期。 |
| 行权价格 | 指 | 达安基因向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买达安基因股票的价格。 |
| 等待期 | 指 | 本激励计划期限中股票期权到解除行权限制日之间的期间。 |
| 中国证监会 | 指 | 中国证券监督管理委员会 |
| 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 | 指 | 人民币元 |
| 《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》 |
| 《股权激励管理办法》 | 指 | 《上市公司股权激励管理办法(试行)》 |

## 第二章　股票期权激励计划的目的、原则和具备条件

(一)股权激励计划的目的

为进一步完善中山大学达安基因股份有限公司的法人治理结构,促进公司建立有效的中长期激励约束机制,充分调动、提高公司高级管理人员及核心技术(业务)人员的积极性和创造性,将股东利益、公司利益和员工个人利益有效地结合在一起,促进公司业绩持续增长,在充分保障股东利益的前提下,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《国务院国有资产监督管理委员会颁布的《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配[2006]175号)、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配[2008]171 号)、中国证券监督管理委员会颁布的《上市公司股权激励管理办法(试行)》等有关规定,结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度,制订本股权激励计划。

高级管理人员、以及核心管理人员、核心研发人员和经营管理骨干,他们是企业运营、发展的核心力量,公司需要建立科学、有效的激励机制保障这些核心人员的工作权益和提升他们的工作潜能,目前达安基因对核心人员的激励以职位晋升、薪酬调整、各类工作绩效奖励等实时性短期激励为主,在激励机制中缺乏对员工的中长期激励,如是会造成核心员工对公司存在归属感缺失,使得员工对公司的长远发展目标性不强,从而带来一定的流失率,而核心员工的工作动能弱化乃至流失给公司发展造成的影响是深远的。于是根据企业发展的现实,需要建立以公司战略发展与价值创造为基础的利益分享、风险共担的激励机制,即建立短期实时激励与中长期激励相结合的激励机制是公司发展的现实需要。

股权激励计划是建立在公司科学治理结构基础上,适应上市公司可持续性健康发展的现代企业制度体系的激励方式,由于员工的长期价值能够通过股权激励得到体现,员工的工作积极性会大幅提高,不但对现有激励制度的不足进行了弥补,同时,由于股权激励的约束作用,员工对公司的忠诚度也会有所增强。本计划旨在为实施本公司发展战略而需要在各所涉行业内外招聘或挖掘专业技术人才、管理人才、营销人才、技术人才、业务人才及核心管理骨干和生产骨干等公司赖以正常运转的关键团队,持续提高公司的管理水平、产品研发优势、市场开发优势,从而提升公司的企业价值和竞争能力,具体目的为:

1、追求企业价值的不断增长,倡导价值创造和价值成果共享为导向的企业绩效文化,建立股东、职业经理团队和优秀员工之间的利益共享与约束机制;

2、激励持续价值的创造,维护公司短期目标与长期目标的一致性,保证企业的长期稳健发展;

3、激发受激励的高层管理人员和核心骨干的创造力和工作热情,建立了一个开放的人员激励平台,能够使企业不断吸引、培养和保留优秀管理人才和业务骨干;

4、鼓励并奖励技术创新、业务创新、制度创新和组织创新等活动,提倡变革和发展精神,从而持续增强公司的竞争力。

(二)制定股权激励计划所遵循的基本原则

1、公平、公正、公开;

2、激励和约束相结合,风险与收益相对称,公司稳健持续发展和强化内部控制相适应;

3、保持股东利益、公司利益和职业经理团队目标和利益的一致性;

4、从实际出发,建立科学和规范的维护股东权益的机制,为给股东带来持续、高效的回报奠定坚实的基础。

(三)实施股权激励具备的条件

1、公司治理结构规范,股东大会、董事会、经理层组织健全,职责明确,外部董事(含独立董事)占董事会成员半数以上。

公司严格按照《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》和中国证监会、深圳证券交易所有关法律、法规的要求,不断完善公司的法人治理结构,建立健全公司内部管理和控制制度,持续深入开展公司治理活动,规范公司运作,提高公司管理水平。公司治理的实际情况基本符合中国证监会有关上市公司治理的规范性文件要求,能够严格按照相关规定履行上市公司义务。

公司严格按照《上市公司股东大会规则》和《公司股东大会议事规则》的规定和要求,规范股东大会的召集、召开、表决程序,确保所有股东,特别是中小股东享有平等地位,能充分行使其享有的权利,确保股东的合法权益。

公司董事会董事的任职条件、人数和人员构成符合法律、法规和《公司章程》的要求,董事会成员共有9名,其中:外部董事(含独立董事)占董事会成员的2/3;董事严格按照《公司法》、《公司章程》、《公司董事会议事规则》及其他相关法律、法规的要求,以认真负责的态度出席董事会和股东大会,勤勉尽责,维护公司的利益。

公司设总经理一名,主持公司的生产经营管理工作,由董事会聘任或解聘。总经理对董事会负责,并严格按照《公司章程》和《总经理工作细则》的要求,行使职权。

2、公司设有董事会薪酬与考核委员会,由两名独立董事及一名外部董事构成,

并制定了《薪酬与考核委员会工作细则》,制度健全,议事规则完善,运行规范。

董事会薪酬与考核委员会每年对公司董事、监事和高级管理人员所披露的薪酬情况进行审核,审核所披露的薪酬数据是否真实,公司为董事、独立董事、监事、高级管理人员所发放的津贴,符合董事会和股东大会的决议内容。此外,董事会薪酬与考核委员会还根据《上市公司股权激励管理办法》的规定,负责拟定了本次股权激励计划草案并提交董事会审议。

3、公司内部控制制度和绩效考核体系健全,基础管理制度规范,建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系。

公司实行动态薪酬管理制度,一、对比劳动力的市场价格,每年度有针对性地调整员工岗位工资,通过动态调整使企业薪酬水平在市场同行中保持竞争力;二、通过绩效考核员工月度绩效奖金浮动发放,奖励先进鞭笞落后从而实现人员优胜劣汰。

公司根据不同部门的工作性质确定其责权力分配系统,基于工效挂钩分别制定和实施适用于各类人员序列的激励措施,包括生产系统增效计件奖励制度、研发团队的项目奖励方案、营销系统的目标任务导向下的业务提成制等,并在实施上述激励措施的同时,执行人力成本考核指标,严格控制人员编制,平衡收益薪酬比。

4、公司发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健;近三年无财务违法违规行为和不良记录。

公司是国内核酸诊断试剂行业的领导者,公司秉承"将达安打造成中国诊断产业上下游一体的供应商"的战略目标,大力发展临床检验实验室项目的建设,立足成为国内领先、世界知名的诊断试剂行业中集产品研发-产品制造-产品销售-产品服务为一体的生物高科技公司。

公司近三年的主要会计数据如下:　单位:元

| 项目 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---|---|---|---|
| 营业总收入 | 369,967,649.01 | 457,560,392.71 | 582,692,342.29 |
| 利润总额 | 69,874,853.39 | 78,855,197.31 | 93,572,605.70 |
| 归属于上市公司股东的净利润 | 56,452,728.42 | 68,010,526.33 | 90,165,000.80 |
| 归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 | 34,029,751.75 | 45,288,514.47 | 34,674,426.52 |
| 经营活动产生的现金流量净额 | 78,992,101.43 | 64,537,163.77 | 3,371,972.99 |
| 项目 | 2010年末 | 2011年末 | 2012年末 |
| 总资产 | 673,754,917.18 | 785,291,526.72 | 912,282,027.12 |
| 归属于上市公司股东的所有者权益 | 421,058,731.86 | 490,915,944.84 | 573,249,189.94 |
| 股本 | 288,921,600.00 | 346,705,920.00 | 416,047,104.00 |

5、符合证券监管部门规定的其他条件。

## 第三章　股票期权激励对象的确定依据和范围

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》、《股权激励管理办法》及达安基因《公司章程》等有关法律、法规、规章的相关规定,结合公司实际情况确定。

公司的股权激励对象限于董事、高级管理人员以及对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员和管理骨干。

公司的监事、独立董事以及由公司控股公司以外的人员担任的外部董事,不纳入股权激励计划。

证券监管部门规定的不得成为激励对象的人员,不参与本次股权激励计划。

2、激励对象的职务依据

根据本公司的具体情况,激励对象确定为:

第一类人员指公司董事(不包括独立董事以及由达安基因以外的人员担任的外部董事),公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据公司章程规定应为高级管理人员的其他人员;

第二类人员指核心管理人员,包括部门经理、部门副经理以及部分子公司负责人;

第三类人员指产品研发的核心人员,包括从事产品开发的项目经理;

第四类人员指经营管理骨干,包括市场营销中心2012年业绩优秀的区域、产品线经理,部分子公司核心管理人员以及公司职能部门中优秀的主管类别人员。

以上人员必须全职在达安基因及子公司工作。

3、激励对象确定的考核依据

股票期权激励对象必须经《中山大学达安基因股份有限公司股票期权激励计划考核办法》考核通过。

(二)激励对象的范围

激励对象包括上市公司董事、高级管理人员以及董事会认为需要以此方式激励的其他人员共计83人。具体包括:

| 序号 | 姓名 | 职务 |
|---|---|---|
| 1 | 何蕴韶 | 董事长 |
| 2 | 周新宇 | 董事、总经理 |
| 3 | 程钢 | 董事、副总经理 |
| 4 | 张斌 | 董事会秘书、副总经理 |
| 5 | 李明 | 研发总监、副总经理 |
| 6 | 杨恩林 | 财务总监、副总经理 |
| 7 | 核心管理人员 | 部门经理、部门副经理及部分子公司负责人 |
| 8 | 核心研发人员 | 从事产品开发的项目经理 |
| 9 | 经营管理骨干 | 市场营销中心2012年业绩优秀的区域、产品线经理,部分子公司核心管理人员以及公司职能部门中优秀的主管类别人员。 |

所有参加本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划,已经参加其他任何上市公司激励计划者,不得同时参加本激励计划。

本次计划的激励对象不存在持股5%以上的主要股东或实际控制人;不存在持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。

在以上董事、高级管理人员中,董事长何蕴韶先生(持股比例2.42%),董事、总经理周新宇先生(持股比例1.34%),董事、副总经理程钢先生(持股比例1.86%)为公司的部分发起人,但持股比例较低。在公司的生产经营活动中,上述三位董事、高级管理人员长期承担了重要职责,并为公司发展做出了重大贡献,因此经过薪酬与考核委员会审议决定,上述三位董事、高级管理人员将作为此次股票期权激励计划的激励对象。

## 第四章　股票期权激励计划所涉及标的股票来源和数量

达安基因授予激励对象413万份股票期权,每份股票期权拥有在授权日起5年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股达安基因股票的权利。

(一)授出股票期权的数量

股票期权激励计划授予激励对象股票期权总额度为公司总股本的0.99%,即413万份股票期权;每份股票期权拥有在期权有效期内的可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买1股公司人民币普通股的权利。

(二)激励计划的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行股票作为本计划的股票来源。

(三)激励计划的股票数量

股票期权激励计划授予的股票期权数量为413万份,对应的标的股票数量为413万股,占当前公司总股本416,047,104股的0.99%。

## 第五章　激励对象的股票期权分配情况

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授予股票期权数量(万份) | 股票期权占授予股票期权总量的比例 | 标的股票占授予时达安基因总股本的比例 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 何蕴韶 | 董事长 | 15 | 3.63% | 0.04% |
| 2 | 周新宇 | 董事、总经理 | 15 | 3.63% | 0.04% |
| 3 | 程钢 | 董事、副总经理 | 15 | 3.63% | 0.04% |
| 4 | 张斌 | 董事会秘书、副总经理 | 25 | 6.05% | 0.06% |
| 5 | 李明 | 研发总监、副总经理 | 25 | 6.05% | 0.06% |
| 6 | 杨恩林 | 财务总监、副总经理 | 25 | 6.05% | 0.06% |
| 高管期权数量小计 | | | 120 | 29.06% | 0.29% |
| 第二类人员 | | 核心管理人员(29人) | 179 | 43.34% | 0.43% |
| 第三类人员 | | 核心研发人员(14人) | 28 | 6.78% | 0.07% |
| 第四类人员 | | 经营管理骨干(34人) | 86 | 20.82% | 0.21% |
| 第二类~第四类人员期权数量小计 | | | 293 | 70.94% | 0.70% |
| 期权总数量 | | | 413 | 100% | 0.99% |

注:上述任一激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司总股本的1%。

本次股票期权激励计划获批准后,在满足授予条件的情形下,按一定分配标准授予给公司的董事、高级管理人员及核心技术(管理)人员。所有激励对象承诺:本次股票期权激励收益最高不超过股票期权授予时薪酬总水平(含股票期权激励预期收益)的40%,超过部分归达安基因公司所有。

第二类~第四类人员的分配情况具体为:

(一)第二类人员(核心管理人员)股票期权的分配情况

| 序号 | 姓名 | 部门 | 职务 | 数量(万份) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 王胜岚 | 中山生物工程有限公司 | 总经理 | 11 |
| 2 | 何屹平 | 广州达安基生物工程技术有限公司 | 总经理 | 11 |
| 3 | 常光国 | 市场营销中心 | 营销总监 | 11 |
| 4 | 杨德华 | 市场营销中心 | 营销管理部经理 | 6 |
| 5 | 刘铁洋 | 市场营销中心 | 市场部经理 | 6 |
| 6 | 朱振宇 | 市场营销中心 | 市场部资深专家(经理级) | 6 |
| 7 | 王升 | 市场营销中心 | 技术支持部经理 | 6 |
| 8 | 黄捷 | 国际业务部 | 运营经理 | 6 |
| 9 | 李仲 | 国际业务部 | 销售经理 | 6 |
| 10 | 高秀浩 | 研究院 | 基因诊断技术研究部副主任 | 6 |
| 11 | 徐伟文 | 研究院 | 免疫诊断技术研究部主任 | 6 |
| 12 | 高旭平 | 研究院 | 产品注册与知识产权部经理 | 6 |
| 13 | 曾德荣 | 研究院 | 产品注册与知识产权部副经理 | 4 |
| 14 | 洪俊安 | 研究院 | 仪器研发部主任 | 6 |
| 15 | 何玲 | 研究院 | 核心原料部经理 | 6 |
| 16 | 黄如卿 | 质监部 | 质监部经理 | 6 |
| 17 | 闫建安 | 质监部 | QC组主管(副经理级) | 4 |
| 18 | 丁玲利 | 生产部 | 生产部副经理 | 4 |
| 19 | 熊华美 | 总经理办公室 | 总经理办公室主任 | 6 |
| 20 | 曹连芳 | IT部 | IT部经理 | 6 |
| 21 | 黄路 | 人力资源部 | 人力资源部经理 | 6 |
| 22 | 陈剑平 | 人力资源部 | 企业培训师(经理级) | 6 |
| 23 | 周艳 | 财务部 | 财务部经理 | 6 |
| 24 | 曾宇婷 | 证券部 | 证券部副经理 | 4 |
| 25 | 陈霖年 | 审计监察部 | 法务经理 | 6 |
| 26 | 何晓琴 | 仓储部 | 仓储部经理 | 6 |
| 27 | 宋小冬 | 中山生物工程有限公司 | 副总经理 | 6 |
| 28 | 谢微 | 中山生物工程有限公司 | 副总经理 | 6 |
| 29 | 莫卓华 | 广州市达安基因科技有限公司 | 副经理 | 4 |
| 合计 | | | | 179 |

(二)第三类人员(核心研发人员)股票期权的分配情况

| 序号 | 姓名 | 部门 | 职务 | 数量(万份) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 黄桃生 | 研究院 | 基因诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 2 | 周其伟 | 研究院 | 基因诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 3 | 王庆 | 研究院 | 基因诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 4 | 谭淑霞 | 研究院 | 基因诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 5 | 李粉霞 | 研究院 | 基因诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 6 | 李志雄 | 研究院 | 免疫诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 7 | 郝芬 | 研究院 | 免疫诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 8 | 万勇 | 研究院 | 免疫诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 9 | 邓传欢 | 研究院 | 免疫诊断技术研究部项目经理 | 2 |
| 10 | 刘贵恩 | 研究院 | 产品注册与知识产权部专项主管 | 2 |
| 11 | 刁春芳 | 研究院 | 产品注册与知识产权部专项主管 | 2 |
| 12 | 张锦坤 | 研究院 | 仪器部项目经理 | 2 |
| 13 | 谢剑锋 | 研究院 | 仪器研发部专项主管 | 2 |
| 14 | 周诗寒 | 研究院 | 仪器部项目经理 | 2 |
| 合计 | | | | 28 |

(三)第四类人员(经营管理骨干)股票期权的分配情况

| 序号 | 姓名 | 部门 | 职务 | 数量(万份) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 王大敏 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 8 |
| 2 | 朱静 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 8 |
| 3 | 赖宪煌 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 8 |
| 4 | 段金华 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 5 | 黄德亮 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 6 | 魏海涛 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 7 | 吴泽文 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 8 | 呼世强 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 9 | 刘刚 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 10 | 钱尼忠 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 11 | 高源 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 12 | 程罕松 | 市场营销中心 | 区域销售总监 | 2 |
| 13 | 石海峰 | 市场营销中心 | 大客户总监 | 2 |
| 14 | 张聚宝 | 市场营销中心 | 产品线总监 | 2 |
| 15 | 张浩旭 | 市场营销中心 | 产品线经理 | 2 |
| 16 | 王特格 | 市场营销中心 | 产品线经理 | 2 |
| 17 | 肖俐霞 | 市场营销中心 | 产品线总监 | 2 |
| 18 | 谢春雨 | 市场营销中心 | 计划组主管 | 2 |
| 19 | 程晓娟 | 人力资源部 | 人力资源管理组主管 | 2 |
| 20 | 李爱霞 | 财务部 | 总账核算组主管 | 2 |
| 21 | 徐飞 | 仓储部 | 物流组主管 | 2 |
| 22 | 陈建林 | 采购部 | 原材料采购组主管 | 2 |
| 23 | 芮德蓉 | 国际业务部 | 技术支持及注册组主管 | 2 |
| 24 | 陈银芳 | 广州市达安基因科技有限公司 | 项目主管 | 2 |
| 25 | 李晓宁 | 广州市达安基因科技有限公司 | 项目主管 | 2 |
| 26 | 黄海玫 | 中山生物工程有限公司 | 总经理助理 | 2 |
| 27 | 刘小铭 | 中山生物工程有限公司 | 办公室副主任 | 2 |
| 28 | 陈少波 | 中山生物工程有限公司 | 财务部经理 | 2 |
| 29 | 蒋辉 | 中山生物工程有限公司 | 物料部经理 | 2 |
| 30 | 沈洁 | 中山生物工程有限公司 | 仓储部经理 | 2 |
| 31 | 杨涛 | 中山生物工程有限公司 | 销售服务部经理 | 2 |
| 32 | 黄永宏 | 中山生物工程有限公司 | 质量保障部副经理 | 2 |
| 33 | 李峰 | 中山生物工程有限公司 | 研发部副经理 | 2 |
| 34 | 谭国华 | 中山生物工程有限公司 | 生产部经理 | 2 |
| 合计 | | | | 86 |

在本次计划中对共83位员工授予期权。

## 第六章　股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、可行权期、标的股票的禁售期

(一)股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为5年,自股票期权激励计划股票期权授权日起的5年时间。

激励对象依照激励计划全部行权,或书面表示放弃或被终止行权的全部股票期权、或激励计划出现终止事由,则对应范围的已行权、已放弃、已终止的全部股票期权均不再属于公司有效的股权激励计划的组成部分。

(二)股票期权激励计划的授权日

股票期权激励计划授权日在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、达安基因股东大会批准后由董事会确定。授权日不为下列期间:

1、定期报告公布前30日;

2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日;

3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述"重大交易"、"重大事项"以及"可能影响股价的重大事件"指按照《上市规则》的规定公司应当披露的交易或其他重大事项。

(三)股票期权激励计划的等待期

等待期为授权日到首次可以行权日之间的间隔,本计划激励对象获授的股票期权等待期为二十四个月,在等待期内不可以行权。

(四)股票期权激励计划的可行权日

激励对象可以自股票期权授权日起2年后开始行权,可行权日必须为交易日且为达安基因定期报告公布后第2个交易日至下一次定期报告公布前10个交易日内,但下列期间不得行权:

1、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日。

2、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述"重大交易"、"重大事项"以及"可能影响股价的重大事件"指按照《上市规则》的规定公司应当披露的交易或其他重大事项。

(五)股票期权激励计划可行权期

1、股票期权行权安排如下:

| 行权期 | 行权比例 | 可行权时间 |
|---|---|---|
| 第一个行权期 | 33% | 自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止 |
| 第二个行权期 | 33% | 自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止 |
| 第三个行权期 | 34% | 自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止 |

如达到行权条件但在各行权期内未行权的部分,在以后年度不得行权,并由公司注销。

(六)标的股票的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》和《公司章程》等法律、法规执行,具体规定如下:

1、激励对象转让其持有达安基因的股票,应当符合《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律、法规、规章的规定。

2、激励对象为公司董事、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。

3、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。

4、在本次股票期权激励计划的有效期内,如果《公司法》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》和《公司章程》的规定。

(一)行权价格

股票期权的行权价格为8.43元。满足行权条件后,激励对象获授的每份期权可以8.43元的价格购买1股公司的股票。

(二)行权价的确定方法

行权价格取下述两个价格中的较高者:

1、首期股权激励计划草案摘要公告前一个交易日的公司标的股票收盘价8.43元;

2、首期股权激励计划草案摘要公告前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价8.26元。

## 第八章　激励对象获授股票期权的授权条件和行权条件

(一)激励对象获授期权的条件

激励对象只有在同时满足下列条件时,才能获授股票期权:

1、达安基因未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度的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)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚。

(3)中国证监会认定不得实行股票期权激励计划的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布不适当人选的。

(2)最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的。

(3)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

(4)公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、在本计划的行权日所在的会计年度中,对公司财务业绩指标进行考核,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。财务业绩考核的指标主要包括:加权平均净资产收益率、净利润增长率、营业利润占利润总额比重。

行权期的业绩考核指标设置如下表:

各行权期的前一财务年度的上一年度净利润增长率不得为负且公司业绩必须同时满足如下条件方可在该行权期的可行权额度内行权:

| 行权期 | 行权条件 |
|---|---|
| 第一个行权期 | 第一个行权期的前一财务年度,加权平均净资产收益率不低于10%,净利润增长率不低于10%,营业利润占利润总额比重不低于50%。 |
| 第二个行权期 | 第二个行权期的前一财务年度,加权平均净资产收益率不低于10%,净利润增长率不低于10%,营业利润占利润总额比重不低于50%。 |
| 第三个行权期 | 第三个行权期的前一财务年度,加权平均净资产收益率不低于10%,净利润增长率不低于10%,营业利润占利润总额比重不低于50%。 |

净利润与净资产收益率均以各年度经审计的指标为准,净利润与净资产收益率指标均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。根据新会计准则及有关规定,此次为激励计划计提的期权费用属于公司的经常性费用支出,不能作为非经常性损益在计算扣除非经常性损益后的净利润时扣除。

若行权前一财务年度考核不达标,全部激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权,由公司注销。

4、根据《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》,国有控股股东应依法行使股东权利,要求和督促上市公司制定严格的股权激励管理办法,并建立于之相适应的绩效考核评价制度,以绩效考核指标完成情况为基础对股权激励计划实施动态管理。

公司已按要求制定了股权激励管理办法,建立了相适应的绩效考核评价制度,根据《中山大学达安基因股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》,激励对象上一年度绩效考核结果为良好方可全部行权;考评结果为合格者,个人当年实际行权额度为计划行权额度的60%。

5、考核周期:激励对象获授股票期权前一会计年度及股票期权激励计划有效期内,每年度考核一次。

## 第九章　股票期权激励计划的调整方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法

若在行权前达安基因有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对激励对象获授的股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的股票期权数量。

2、缩股

Q=Q0×n1

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n1为缩股比例(即1股公司股票缩为1/n1股股票);Q为调整后的股票期权数量。

3、配股

Q=Q0×P1(1+n2)/(P1+P2×n2)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;P1为股权登记日收市价;P2为配股价格;n2为配股比例(即配股股数与配股前公司总股本的比);Q为调整后的股票期权数量。

(二)行权价格的调整方法

若在行权前达安基因有派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项,应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

P=P0÷(1+n)

2、缩股

P=P0÷n

3、派息

P=P0－v

其中:P0为调整前的行权价格;v为每股的派息额;n　为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率或缩股比例;P为调整后的行权价格。

4、配股

P=P0×(P1+P2×n2)/P1×(1+n2)

其中:P0为调整前的行权价格;P1为股权登记日收市价;P2为配股价格,n2为配股比例(即配股股数与配股前公司总股本的比);P为调整后的行权价格。

(三)股票期权激励计划调整的程序

1、达安基因股东大会授权达安基因董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格、具体授予对象、董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量、具体授予对象后,应按照有关主管机关的要求进行审批或备案,及时公告并通知激励对象。

2、因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的,应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

3、若有上述调整情形发生,公司应当聘请律师就上述调整是否符合《股权激励管理办法》、公司章程和股票期权计划的规定向董事会出具专业意见报告书,并及时公告。

## 第十章　股票期权会计处理

(一)期权价值的计算方法

1、期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》,并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模