

中山大学达安基因股份有限公司
首期股票期权激励计划（草案）

摘要



二〇〇九年十二月

特别提示

1、本激励计划(草案)依据《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(试行)》及其他有关法律、法规、规章,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216万份股票期权,每份股票期权拥有在授权日起4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216万股达安基因股票。

3、达安基因于2009年12月23日首次公告了《首期股票期权激励计划》(草案),公告之日公司总股本24,076.80万股,本次股票期权激励计划对应的标的股票为216万股,占公司总股本0.8971%;股票期权行权价格为17.11元,该价格取下述两个价格较高者:

(1)《首期股票期权激励计划》(草案)公布前一个交易日(2009年12月22日)达安基因股票收盘价为14.72元;

(2)《首期股票期权激励计划》(草案)公布前30个交易日内的达安基因股票平均收盘价为17.11元。

4、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。

5、首期授予的股票期权有效期为自首期股票期权授权日起的4年,限制期为1年,激励对象在授权日之后的第2年开始分3年匀速行权,每年可行权数量分别为授予期权总量的33%、33%与34%。其中:

本计划首个行权时间为当期股票授权日(T日)+12个月后的首个交易日起至授权日(T日)+24个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权

总额的33%；

第二个行权时间为当期股票授权日（T日）+24个月后的首个交易日起至授权日（T日）+36个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的33%；

第三个行权时间为当期股票授权日（T日）+36个月后的首个交易日起至授权日（T日）+48个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的34%。

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。

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、核心研发人员和核心业务人员。

7、主要行权条件：本计划T年度、T+1年度、T+2年度经审计的净利润与净资产收益率，相比2008年度经审计的净利润和净资产收益率的复合增长率分别不低于15%与9%。净利润采用新会计准则计算，且净利润为扣除非经常性损益后的净利润，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。

公司2009年根据财政部下发的财会便【2009】14号文，对2008年度合并报表的相关财务数据进行了追溯调整（详见第三届董事会2009年第三次临时会议），上述2008年度考核比较基数以本次追溯调整后的数据为准。

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。达安基因没有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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

9、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、相关国资部门批复、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。

因公司的第一大股东是中山大学的全资子公司——中大控股有限公司，属于国有企业，本激励计划首先需要取得相关国资部门的批准，公司最终是否能取得相关国资部门的批复尚存在不确定性。

目 录

第一章 释义	6
第二章 股票期权激励计划的制定、原则和目的	7
第三章 激励对象的确定依据和范围	9
第四章 股票期权激励计划的股票来源和股票数量	10
第五章 激励对象的股票期权分配情况	11
第六章 股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期	12
第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	13
第八章 股票期权的行权条件和行权安排	13
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序	15
第十章 股票期权激励计划变更、终止	19
第十一章 附则	20

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
- 激励计划：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（草案）
- 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、财务总监和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（T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
- 复合增长率：净利润或净资产收益率在业绩考核时期内的年度增长率，计算方法为： $(\text{考核年度值}/\text{基期值})^{(1/\text{年数})}-1$ ，公式中符号 \wedge 代表分数指数幂，公式中的基期值是指2008年度的净利润及2008年度的净资产收益率，即今后考核年度的净利润及净资产收益率均是与其2008年度的对应值进行比较

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
T 年度：指期权授权日所在年度
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制定、原则和目的

（一）公司概述

达安基因是一家以分子生物学技术为主导，集研究、开发、中试、生产和应用为一体的生物医药高科技企业，是广东省高校中第一家上市公司，同时也是中国高校上市公司中独特的以国家高新技术产业化项目为基础发展起来、具有自主创新特征的高校企业。

达安基因在分子生物学技术方面，尤其是基因诊断技术及其试剂产品的研制、开发和应用上在国内始终处于领先地位，保持着与国际先进水平的竞争态势，公司先后承担了 40 多项国家及省、部级重点攻关项目，并获得国家、省部、市各级的多项奖励。强大的研发优势和充足的新产品上市成为企业成长的内在动力，产业链战略的实施拓展了公司广阔的市场空间。

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”的整体目标，在保持优势核酸诊断产品线的基础上，加大 TRF 产品线、中山生物免疫产品线、TCT 产品线、仪器产品线四条产品线的开发和销售，加大诊断仪器设备的开发和销售，并引进生化试剂，力图形成完整的诊断试剂产品组合，适应国内外因经济发展水平差异化而造成的多元化需求，不断拓展公司的市场规模。与此同时，公司大力推进和发展临床检验实验室项目（独立实验室的网络）的建设，已经成为国内诊断试剂行业中唯一的集产品研发-产品制造-产品销售-产品服务为一体的生物高科技公司。

基于不断完善激励竞争机制，倡导和谐营销、绿色营销理念的推动，公司完善了以直销为主和区域代理相结合、以直销为纵向结构和代理商为横向结构的覆盖全国的营销网络，根据不同产品线的市场特点需求配置相应的营销模式，充分发挥直销和代理两种营销模式的优势，持续扩大了产品的销售规模和盈利水平，为公司发挥职能提供坚实的市场保障。

目前公司已进入稳健发展期，聚集了一大批优秀的科学家和经营管理人员，正在实施着从诊断试剂和仪器的研发、生产、产品销售到诊断服务领域的产业链战略，公司的发展定位是成为世界知名、国内一流的生物医药领域的高技术企业。

（二）计划的制定

本计划由达安基因薪酬委员会授权工作小组拟定，经公司董事会审核，并经中国证券监督管理委员会审核无异议后，由股东大会批准实施。

本次激励计划股票期权为 216 万份，其中授予在公司担任行政职务的董事长、董事、高级管理人员的股票期权数占股票期权总数的 46.53%，共计 100.50 万份；授予核心管理人员、核心研发人员、核心业务人员的股票期权数占股票期权总数的 53.47%，共计 115.50 万份。

工作小组依据《公司法》、《证券法》、《股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规章，以及达安基因《公司章程》制定本激励计划。

（三）制定本计划所遵循的基本原则

- 1、公平、公正、公开；
- 2、激励和制约相结合，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、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。

（四）制定本计划的目的

股权激励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国际通行的激励办法，本计划旨在为实施本公司发展战略而需要在体外诊断试剂产业方面持续提高公司的管理水平、产品研发优势、市场开发优势，从而提升公司的业绩水平和竞争能力，不断激励公司高层管理人员，稳定和吸引核心技术、业务人才及核心管理骨干，同时面向全体员工激励那些为公司发展做出突出贡献的员工，

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、有利于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。

第三章 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

激励对象的确定以《公司法》、《证券法》、《股权激励管理办法》及达安基因《公司章程》等有关法律、法规、规章的相关规定为依据而确定。

2、激励对象确定的职务依据

激励对象为：

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，包括部门经理及部门副经理，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；

第四类人员指核心业务人员，包括营销中心的 2008-2009 年业绩优秀的地区经理、产品线经理和国际业务部核心业务人员。

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实施考核办法》考核合格。

（二）激励对象的范围

激励对象的范围为公司董事长、董事、高级管理人员、核心管理人员、核心研发人员、核心业务人员，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
6	杨恩林	财务总监
7	核心管理人员	部门经理及部门副经理，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	核心业务人员	市场营销中心 2008-2009 年业绩优秀的地区经理、产品线经理和国际业务部核心业务人员

无持股5%以上的主要股东或实际控制人参与本次激励计划；无持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属参与本次激励计划；上述激励对象除参加本公司的股权激励计划外，没有同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

第四章 股票期权激励计划的股票来源和股票数量

达安基因授予激励对象 216 万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起 4 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）激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为达安基因向激励对象定向发行 216 万股达安基因股票。

（二）激励计划的股票数量

股票期权激励计划拟授予的股票期权数量 216 万份；涉及的标的股票种类为人

人民币 A 股普通股；涉及的标的股票数量为 216 万股；标的股票占当前达安基因股票总额的比例为 0.8971%。本激励计划获批准后即授予给公司的董事长、董事、高级管理人员、核心管理人员、核心研发人员、核心业务人员。

第五章 激励对象的股票期权分配情况

本次股票期权总数为 216 万份，授予公司担任行政职务的董事长、董事、高级管理人员的股票期权数占股票期权总数的 46.53%，共计 100.50 万份。

授予核心管理人员、产品研发的核心人员、核心业务人员的股票期权数占股票期权总数的 53.47%，共计 115.50 万份。

本次股票期权具体分配情况如下：

序号	姓名	职务	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
第一类人员					
1	何蕴韶	董事长	10	4.63%	0.0415%
2	周新宇	董事、总经理	10	4.63%	0.0415%
3	程 钢	董事、副总经理	20.50	9.49%	0.0851%
4	张 斌	董事会秘书、副总经理	20	9.26%	0.0831%
5	李 明	研发总监	20	9.26%	0.0831%
6	杨恩林	财务总监	20	9.26%	0.0831%
高管期权数量小计			100.50	46.53%	0.4174%
第二类人员		核心管理人员（24 人）	87.50	40.51%	0.3634%
第三类人员		核心研发人员（15 人）	15	6.94%	0.0623%
第四类人员		核心业务人员（13 人）	13	6.02%	0.0540%
第二类~第四类人员期权数量小计			126	53.47%	0.4797%
期权总数量			216	100.00%	0.8971%

第二类~第四类人员的分配情况见附表。

在本次计划中对 58 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、可行权日、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自股票期权授权日起的 4 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可行权日

激励对象自股票期权授权日满 1 年后可以开始行权，具体为：

每年可行权数量按照其所获授股票期权总额的三分之一的比例行权，前一年未行权额度累加计入下一年可行权额度。

可行权日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。

（四）标的股票的禁售期

本激励计划激励对象出售其持有的达安基因的股票的规定为：

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、激励对象转让其持有达安基因的股票，应当符合届时达安基因《公司章程》的规定，不得违反届时《公司章程》有关董事、高级管理人员禁售期的规定。

3、公司董事、高级管理人员在任职期间不得将其持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，否则由此所得收益归公司所有，公司董事会应当收回其所得收益。

第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）行权价格

股票期权的行权价格为 17.11 元。

（二）行权价格的确定方法

行权价格的确定方法为：行权价格取下述两个价格中的较高者 17.11 元：

1、股票期权激励计划（草案）公布前一个交易日（2009 年 12 月 22 日）的达安基因股票收盘价（14.72 元）。

2、股票期权激励计划（草案）公布前 30 个交易日内的达安基因股票平均收盘价（17.11 元）。

第八章 股票期权的行权条件和行权安排

（一）激励对象已获授股票期权的行权条件

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）中国证监会认定不能实行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为不适当人选的。
- (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。

3、行权条件：其中净利润与净资产收益率增长率的比较基期均为2008年度，假设本计划授权日所在年度为T年：

(1)首次行权条件为公司2008年度至T年度净利润复合增长率不低于15%，并且2008年度至T年度净资产收益率复合增长率不低于9%。

(2)第二次行权条件为公司2008年度至T+1年度净利润复合增长率不低于15%，并且2008年度至T+1年度净资产收益率复合增长率不低于9%。

(3)第三次行权条件为公司2008年度至T+2年度净利润复合增长率不低于15%，并且2008年度至T+2年度净资产收益率复合增长率不低于9%。

净利润与净资产收益率均以各年度经审计的指标为准，净利润采用新会计准则计算，且净利润为扣除非经常性损益后的净利润，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。

公司2009年根据财政部下发的财会便【2009】14号文，对2008年度合并报表的相关财务数据进行了追溯调整（详见第三届董事会2009年第三次临时会议），上述2008年度考核比较基数以本次追溯调整后的数据为准。

4、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合格。

（二）行权安排

自股票期权激励计划授权日一年后，激励对象在可行权日可按每年33%：33%：34%的行权比例分批逐年行权。

本计划首个行权时间为当期股票授权日（T日）+12个月后的首个交易日起至授权日（T日）+24个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的33%；

第二个行权时间为当期股票授权日（T日）+24个月后的首个交易日起至授权日（T日）+36个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额

的33%；

第三个行权时间为当期股票授权日（T日）+36个月后的首个交易日起至授权日（T日）+48个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的34%。

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。

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

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 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

$$Q=Q_0 \times n_1$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n_1 为缩股比例（即1股公司股票缩为 $1/n_1$ 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 (1+n_2) / (P_1+P_2 \times n_2)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日收市价； P_2 为配股价格； n_2 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

$$P=P_0 \div (1+n)$$

2、缩股

$$P=P_0 \div n$$

3、派息

$$P=P_0-v$$

其中： P_0 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

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n_2) / P_1 \times (1+n_2)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日收市价； P_2 为配股价格， n_2 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 激励计划变更、终止

(一) 公司发生实际控制权变更、合并、分立

达安基因的实际控制人为广州中大控股有限公司，若因任何原因导致达安基因的实际控制人发生变化，所有授出的股票期权不作变更。

（二）激励对象发生职务变更、离职或死亡

1、激励对象职务发生变更，但仍为担任公司行政职务的董事、高级管理人员或属于受激励的核心人员，或者被公司委派到子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

2、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

3、激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

4、激励对象离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

5、激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，在退休当年工作已满半年时间且通过考核的，该年度可行权期权仍可按激励计划行权。在退休离职后无法再进行业绩考核的，其股票期权失效。

6、激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

7、对于由于上述第1、2、4、5、6项原因被取消或失效的未行权股票期权，股东大会授权董事会可将该等股票期权另行授予符合本激励计划的适合对象，但如激励对象为公司董事，须经过股东大会批准方可授权。该等名单需经监事会书面核实，并在二个交易日内公告。公司需聘请律师对该等激励对象的资格和获授是否符合本激励计划出具专业意见。

（三）公司发生如下情形之一时，应当终止实施激励计划，激励对象根据激励计划已获授的尚未行使的股票期权应当终止行使：

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、中国证监会认定的其他情形。

（四）在激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授的尚未行使的股票期权应当终止行使：

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的。
- 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。

第十一章 附则

（一）本计划自达安基因股东大会审议批准之日起生效并实施。

（二）本计划的修改、补充均须经股东大会的通过。

（三）本计划由公司董事会负责解释。

（四）本计划一旦生效，激励对象同意享有本计划下的权利，即可以认为其愿意接受本计划的约束、承担相应的义务。

中山大学达安基因股份有限公司

董 事 会

2009年12月22日