

中山大学达安基因股份有限公司 首期股票期权激励计划考核办法

中山大学达安基因股份有限公司（以下简称“公司”）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，公司是国内核酸诊断试剂行业的领导者，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发展战略，产业链战略的实施拓展了公司广阔的市场空间，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，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。结合公司的发展战略和目标，在坚持公司与员工共同发展理念的指导下，为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，激励公司董事、高管人员以及核心员工诚信勤勉的开展工作，保持公司良好的可持续发展态势，从而实现全体股东、公司和个人利益的一致，基于此公司制定了《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）。

公司为保证上述股票期权激励计划经中国证监会备案无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，根据《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《公司章程》制定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1、目的

本办法对通过授予股票期权而获得激励的公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心研发人员、经营管理骨干的工作业绩、工作能力、工作态度和职业道德等绩效指标的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，倡导价值创造和价值成果共享为导向的企业绩效文化，激励企业价值的持续创造，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，从而实现公司和全体股东利益最大化，使公司拟实施

的股票期权激励计划得以顺利地进行。

2、原则

- (1) 坚持考核体系的合法、科学、客观原则；
- (2) 坚持考核过程的公开、公平、公正原则；
- (3) 坚持公司利益、股东利益与个人激励相结合，个人工作业绩与工作能力、工作态度和职业道德相结合的原则；
- (4) 坚持原则性与灵活性相结合原则；

考核指标具有刚性特征，一经确定不得随意变更；但在考核实施期间，当发生以下两种情况时，由薪酬与考核委员会工作小组向薪酬与考核委员会提出申请，经公司董事会审批，可修正指标值。

- ①因不可抗拒的客观因素致使指标发生重大变化的。
- ②实际完成指标已不能体现公司持续改进经营管理效果的。

3、适用对象范围

本办法适用于被列入股票期权激励对象，包括：

- (1) 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）；
- (2) 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；
- (3) 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。

二、考核的组织职责权限

- 1、公司董事会负责本办法的审批。
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源部、财务部负责协助薪酬与考核委员会工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

三、考核体系

1、考核内容

基于公司强调品德与业绩并重的原则，对于考核对象从以下两方面进行综合考核：

(1) 工作业绩（80%）：被考核对象履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

(2) 工作表现（20%）：对被考核对象的工作能力、工作态度和职业道德等考评。包括但不限于执行力、团队合作精神、领导力、工作态度、职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

2、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。

3、考核对象与指标确定

(1) 公司董事及高级管理人员

按照年初董事会下达的公司年度经营指标进行考核，主要包括收入、利润、净资产收益率等指标。

(2) 公司核心管理人员、核心研发人员和经营管理骨干

① 工作业绩考评：主要以公司 KPI 指标完成情况为主，此项考评由人力资源部执行完成。

② 综合评价：主要指分管领导所辖人员的考评，包括但不限于诸如对临时交办任务及工作态度、创新能力、执行力等方面的综合评价，此项考评由人力资源部组织完成。

③ 单项考评：公司级单项考评内容包含公司表扬、批评、通报等考评数据，以及完成对公司具有战略意义的专项工作，考评结果直接在季度评价结果中加减，正负不超过 5 分，此项考评由人力资源部根据考核期内实际情况进行统计，报总经理批准，由薪酬与考核委员会确认。

④ 季度考评结果 = KPI 指标得分 × 80% + 工作表现得分 × 20% + 单项考评
全年考评结果 (S) = \sum 季度考评结果 / 4

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标随岗位变动，个人期权激励数量不调整（因个人原因被撤职、降职、处分以及离职者除外）。年终统计时，

前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

4、考核流程

(1) 每一考核年度，人力资源部将组织召开 KPI 设定大会，根据董事会意见制订公司的 KPI 指标；各部门根据公司的经营目标设定本部门的 KPI 指标，并确定 KPI 指标数据统计责任人、数据统计标准、权重、评分标准等细则，经 KPI 设定会议审核通过后，制定本部门的管理责任书，责任书经权责主管审核、总经理签批后生效，并报薪酬与考核委员会批准备案。

(2) 公司人力资源部每季度跟踪汇总考核数据，形成季度考核结果报表，报公司、薪酬与考核委员会备案。

(3) 考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，根据季度考核结果统一汇总计算被考核人年度绩效成绩，并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

(4) 考评结果根据分数，分成 5 级如下（满分 100 分）：

考核等级	分数	定义
优秀	91—100	超越目标，创造持续价值和重大成本改善
优良	81—90	超越目标，日常工作有重大改善
良好	71—80	达成目标，有所超越
合格	61—70	基本达成目标，有所不足
不适任	60 分及以下	未达成目标，有明显差距

(5) 考评结果否决事项：

① 绩效考核期间，激励对象出现违法违规、严重安全（质量）事故以及其他严重损害公司声誉及形象的事项，由人力资源部或审计监察部一经确实，经薪酬与考核委员会确认，则该激励对象当年的考评结果直接评定为不合格；

② 绩效考核期间，激励对象未与公司签订年度 KPI 考核责任书，则该激励对象该年度考评结果直接评定为不合格。

5、考核结果管理

(1) 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人之工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正，但须将修正方案交董事会备案。

(2) 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果，被考核人对结果有异议的，可于收到考核结果通知起五日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应当根据实际情况对考核结果进行复核，复核时间不得超过三十日，并根据复核结果对考核结果进行修正。若无异议，薪酬与考核委员会则需在收到申诉后的 15 个工作日内，将复核结果告之被考核对象。

(3) 考核结果应用：

① 考评结果良好以上（71 分及以上）的可以行权；

② 考评结果为合格者，个人当年实际行权额度 = 60% × 个人当年计划行权额度；

③ 考核结果为不适任的员工，公司将按激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

(4) 考核结果归档及后期处理

① 考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由薪酬与考核管理委员会保存。

② 为保证考核结果的公平公正性，考核记录不允许涂改，若实需修改或重新记录，须当事人签字，否则一律无效。

③ 记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会工作小组人员统一销毁。

四、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司董事会审议通过之日起开始生效。

中山大学达安基因股份有限公司

董 事 会

2013年02月04日