

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
基于年度效益收入奖励的员工现金激励制度》



二〇二一年三月

一、制度依据

公司于 2020 年 4 月 28 日召开第七届董事会第二次会议审议通过《关于恢复并修订高级管理人员年度效益收入奖励的议案》，根据议案规定，以公司董事会在每年年度会议下达“计划实现净利润指标”为基数，高管人员依据指标完成情况提取效益收入，净利润以达安基因年度合并财务报表中未提取效益收入归属母公司的净利润为准。

公司于 2020 年 12 月 9 日召开第七届董事会 2020 年第五次临时会议审议通过《中山大学达安基因股份有限公司基于 2020 年度效益收入奖励的员工现金激励办法》，根据议案规定，公司拟将 2020 年度高级管理人员效益收入奖励，划分为两个奖金池：高管人员奖金池、员工奖金池。高管人员奖金池、员工奖金池对应奖励的分配比例为 4:6。

高管人员奖金池=效益收入奖励×（1-留存比例）×40%

员工奖金池=效益收入奖励×（1-留存比例）×60%

公司根据 2020 年度效益收入奖励额度以及 2021 年人员规模，留存一定比例的 2020 年效益收入奖励，列入下一年度现金激励计划资金池，留存比例范围为 [10%, 30%]。

员工奖金池按《2020 年度达安基因员工现金激励方案》给予公司符合条件的激励对象。

二、制度目的

员工是公司的重要资产和支撑公司发展的基础动能，公司的高级管理人员、核心管理人员、核心研发人员、核心技术人员及核心业务人员是企业运营、发展的核心力量。目前公司对员工的激励主要以职位晋升、薪酬调整、各类工作绩效奖励为主，因此，根据公司致力于成为中国一流、国际知名的生物医药企业的战略规划，公司需要建立和完善科学、有效的激励机制保障员工尤其是核心员工的工作权益和提升他们的创造潜能。根据企业发展的现实情况，建立以公司战略发展与价值创造为基础的¹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。

员工现金激励制度符合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，员工的中长期价值能够通过现金激励得到充分体现，员工的工作积极性会大幅提高，不但对现有公司激励制度的不足进行了弥补，同时员工对公司的忠诚度也会有所增强。本办法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，从而提升公司的业绩水平和竞争能力，具体目的为：

1、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；

2、追求企业价值的不断增长，立足于“分享成长价值”的理念，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、职业经理团队和员工之间的利益共享与约束机制；

3、激励企业持续价值的创造，维护公司短期目标与长期目标的一致性，保证企业保持快速、持续和健康的发展。

三、现金激励对象的确定依据和范围

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的制度依据

本计划激励对象根据达安基因《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》、《高级管理人员年度效益收入奖励》、《达安基因绩效管理制度》、《基于2020年度效益收入奖励的员工现金激励办法》及《2020年度达安基因员工现金激励方案》等公司法规、规章制度的规定，结合公司实际情况确定。

公司的现金激励对象包括达安基因董事、高级管理人员以及公司员工。达安基因下属全资子公司、控股子公司符合条件的员工参与本次激励计划。员工现金激励主要用于对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心管理人员、核心研发人员、营销业务骨干、技术骨干和综合管理干部等员工。

公司的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、监事，不纳入现金激励办法范围。

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。

第二类人员指公司核心员工：核心管理人员、核心研发人员、营销业务骨干、技术骨干、综合管理干部。

(1) 核心管理人员：首席运营官、首席科学家、全资及控股的子公司董事长及总经理。

(2) 核心研发人员指从事产品或原料研发、注册的核心人员，包括研发平台总监/项目经理、临床注册总监/项目经理等。

(3) 营销业务骨干：销售事业部总监、营销管理平台总监、市场支持平台总监、区域销售总监、产品总监等。

(4) 技术骨干：质监经理/主管、中试工艺经理/主管、生产总监/经理/主管、技术支持平台总监/经理/主管等。

(5) 综合管理干部：职能部门经理/副经理/主管等。

第三类人员指公司普通员工：不在第二类人员范围内的普通研发人员、销售人员、技术员、专员、工艺员、仓管员、生产组长等。

以上人员必须全职在达安基因及其全资和控股的子公司工作。公司临时性、辅助性岗位员工，不纳入现金激励办法。

3、激励对象确定的考核依据

现金激励对象必须经《达安基因绩效管理制度》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。具体包括：

序号	激励对象	职务
1	高级管理人员	董事长、董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监
2	核心管理人员	首席运营官、首席科学家、全资及控股的子公司董事长及总经理
3	核心研发人员	研发平台总监/项目经理、临床注册总监/项目经理等
4	营销业务骨干	销售事业部总监、营销管理平台总监、市场支持平台总监、区域销售总监、产品总监等
5	技术骨干	质监经理/主管、中试工艺经理/主管、生产总监/经理/主管、技术支持平台总监/经理/主管等
6	综合管理干部	职能部门经理/副经理/主管等
7	普通员工	不在第二类人员范围内的普通研发人员、销售人员、技术员、专员、工艺员、仓管员、生产组长等

以上董事、高级管理人员在公司的生产经营活动中，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，上述董事、高级管理人员将作为此次现金激励的重点激励对象。

四、制度内容

(一) 以董事会在每年年初下达“计划实现净利润”指标为任务基数，公司根据完成任务情况提取效益收入奖励。

(二) 计提标准如下：

净利润完成率 = 实际实现净利润/计划实现净利润

1. 净利润完成率 $\geq 100\%$ ，

提取效益收入奖励 = 实际实现净利润 $\times 5\%$

2. $90\% \leq$ 净利润完成率 $< 100\%$ ，

提取效益收入奖励 = 实际实现净利润 \times 净利润完成率 $\times 5\%$

3. 净利润完成率 < 90%，不得提取效益收入奖励
4. 发生亏损，按亏损额的 2% 计算惩罚金额，由高管人员承担。
5. 如发生重大不可预计情况，由薪酬与考核委员会提出方案报董事会审议。

(三) 公司将提取的年度效益收入奖励划分为两个奖金池：高管人员奖金池、员工奖金池。高管人员奖金池、员工奖金池对应奖励的分配比例为 3:7。

高管人员奖金池 = 提取效益收入奖励 × (1-留存比例) × 30%

员工奖金池 = 提取效益收入奖励 × (1-留存比例) × 70%

公司根据年度效益收入奖励额度以及下一年度人员计划规模，留存一定比例的效益收入奖励，列入下一年度现金激励计划资金池，留存比例范围为[5%, 20%]。

(四) 年度效益收入分配办法

1. 高管人员效益收入奖励分配办法：

效益收入按加权平均的分值予以分配，各成员的分配分值如下：

董事长：100 分；

总经理：90 分；

董事、副总经理及其他高管人员：80 分。

2. 员工奖金池按 《年度达安基因员工现金激励方案》 给予公司符合条件的激励对象。

3. 现金激励对象的分配情况

序号	激励对象	职务	金额占比
第一类高级管理人员			
1	高级管理人员	董事长、董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监	30%
第二类核心员工、第三类普通员工			
2	核心管理人员	首席运营官、首席科学家、全资及控股的子公司董事长及总经理	70%
3	核心研发人员	研发平台总监/项目经理、临床注册总监/项目经理等	

4	营销业务骨干	销售事业部总监、营销管理平台总监、市场支持平台总监、区域销售总监、产品总监等
5	技术骨干	质检经理/主管、中试工艺经理/主管、生产总监/经理/主管、技术支持平台总监/经理/主管等
6	综合管理干部	职能部门经理/副经理/主管等
7	普通员工	不在第二类人员范围内的普通研发人员、销售人员、技术员、专员、工艺员、仓管员、生产组长等

本次现金激励制度获批准后，在满足考核条件的情形下，按《年度达安基因员工现金激励方案》给予公司的董事、高级管理人员、核心员工及公司普通员工现金激励。

（五）现金激励制度实施

1. 公司具体职能部门负责提供各部门业绩完成指标情况、完成比例等数据；
2. 公司经营管理层按照本制度确定的原则制定年度现金激励的具体发放和实施方案；
3. 公司财务部提供公司经营业绩的财务指标执行及情况，供公司经营管理层作为现金激励方案制定的依据；
4. 公司人力资源管理部门负责制定《年度达安基因员工现金激励方案》及具体发放，并对现金激励方案的具体实施过程进行监督，公司经营管理层负责《年度达安基因员工现金激励方案》和具体发放的审批。
5. 公司董事会薪酬与考核委员会负责对制度的执行情况进行监督。

（六）提取的效益收入计入当年成本费用。

（七）净利润指标以达安基因年度合并财务报表中未提取效益收入归属母公司的净利润为准。

（八）高管人员的薪酬和福利的其他细则按照董事会已批准的制度执行。

五、制度批准

本规定经董事会审议批准后自 2021 年度开始执行。

中山大学达安基因股份有限公司

2021 年 3 月 29 日