

证券代码：600804

证券简称：G 鹏博士

公告编号：临 2006-027

成都鹏博士科技股份有限公司 第七届董事会第五次会议决议公告

本公司及监事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

成都鹏博士科技股份有限公司第七届董事会第五次会议通知于 2006 年 8 月 4 日以传真和电子邮件方式送达各董事，会议于 2006 年 8 月 16 日以通讯表决方式召开。会议应参加表决董事 9 人，实际参加表决董事 9 人。本次会议的召开和表决程序符合《公司法》和《公司章程》的有关规定。

经与会董事在议案表决书上表决签字，通过了如下决议：

一、以 3 票同意、0 票反对、0 票弃权的表决结果审议通过了《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划(草案)》及摘要。

《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划(草案)》及摘要的详细内容同时刊登在《上海证券报》及上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）。

公司董事杨学平、李子华、刘康民、刁赤兵、徐志刚、任春晓六名董事因属于计划受益人，回避了本议案的表决。

首期股票期权激励计划（草案）由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并提交董事会审议，主要内容为：公司授予首期股票期权激励计划限定的激励对象（以下简称“激励对象”）1200 万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格 6.56 元购买一股鹏博士股票的权利。本期股权激励计划的股票来源为鹏博士向激励对象定向发行 1200 万股鹏博士股票，有效期为自股票期权授权日起的四年时间。本激励计划获批准后即一次性授予给期权激励对象。本次授予的期权所涉及的标的股票总数为 1200 万股，占本期股权激励计划签署时鹏博士股本总额 14179.608 万股的 8.46%。

本激励计划分三期行权：

第一个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满一年后的下一交易日起至授权日起满两年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至授权日起满三年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%；

第三个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至授权日起满四年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%。

公司独立董事对本激励计划草案发表了独立意见。详见附件 1。

本激励计划草案需报请中国证监会审核无异议后提交公司股东大会审议。

二、以 9 票同意、0 票反对、0 票弃权的表决结果审议通过了《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》的议案。

《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》详见附件 2。

三、以 9 票同意、0 票反对、0 票弃权的表决结果审议通过了《提请股东大会授权董事会办理首期股票期权相关事宜》的议案。

具体授权事项如下：

1、授权董事会确定股票期权激励计划的授权日。

2、授权董事会在公司出现资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项时，按照股票期权激励计划规定的办法，对股票期权数量和行权价格进行相应的调整。

3、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权相关的全部事宜。

4、授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认。

5、授权董事会决定激励对象是否可以行权。

6、授权董事会办理激励对象行权所必须的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请，向登记结算公司申请办理有关登记结算业务，修改公司章程，办理公司注册资本的变更登记等。

7、授权董事会办理首期股票期权及未行权标的股票的锁定事宜。

8、授权董事会办理首期股票期权激励计划的变更和终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，办理已死亡的激励对象尚未行权股票期权的继承事宜，终止公司首期股票期权激励计划。

9、授权董事会对公司股票期权计划进行管理。

10、授权董事会办理股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

本议案尚需提请公司股东大会审议。

四、以 9 票同意、0 票反对、0 票弃权的表决结果审议通过了《关于召开公司 2006 年第二次临时股东大会》的议案。

因《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划(草案)》尚需报请中国证监会备案审核无异议后方可提交股东大会审议，公司 2006 年第二次临时股东大会具体召开日期另行通知。

五、以 9 票同意、0 票反对、0 票弃权的表决结果审议通过了《关于为深圳市鹏博士实业有限公司提供信贷担保的议案》。

同意公司为控股子公司深圳市鹏博士实业有限公司向中国银行深圳分行申请综合授信额度人民币 3000 万元提供担保，担保期限一年。

特此公告。

成都鹏博士科技股份有限公司董事会

2006 年 8 月 16 日

附件 1、

成都鹏博士科技股份有限公司独立董事 关于首期股票期权激励计划（草案）的意见

作为成都鹏博士科技股份有限公司(下称“鹏博士”)的独立董事，现依据《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称《管理办法》）、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》及《成都鹏博士科技股份有限公司章程》等法律、法规和规范性文件的有关规定，对《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》发表意见如下：

1、鹏博士已经完成股权分置改革工作，且不存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，鹏博士具备实施股权激励计划的资格。

2、鹏博士首次股票期权激励计划所确定的激励对象为公司的董事、监事、高级管理人员、参控股公司主要负责人员以及由董事长提名的骨干人员和有特殊贡献人员。激励对象不存在《管理办法》规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的主体资格合法、有效，且激励对象范围的确定符合公司实际情况以及公司业务发展的实际需要。

3、鹏博士首期股票期权激励计划（草案）的内容符合《管理办法》等有关法律、法规的规定，对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、鹏博士授予激励对象的期权数量充分考虑了激励对象的岗位职责及职业技能，体现了责、权、利相一致的原则。

5、鹏博士不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

6、鹏博士实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于上市公司的持续发展，不会损害上市公司及全体股东的利益。

独立董事：张连仲、刘巍、林楠
2006年8月16日

附件 2、

成都鹏博士科技股份有限公司 首期股票期权激励计划实施考核办法

成都鹏博士科技股份有限公司(以下称“鹏博士”或“公司”)为进一步完善公司治理结构,健全公司激励机制,确保公司发展目标的实现,制定了《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划》,拟授予激励对象 1200 万份股票期权,每份股票期权拥有在授权日起四年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股鹏博士股票的权利。

为配合该计划的实施,现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制订本办法,以对激励对象进行有效考核。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构,形成良好均衡的价值分配体系,建立和完善公司高级管理人员和公司董事会认为对公司有特殊贡献的员工的激励约束机制,激励公司高级管理人员和公司董事会认为对公司有特殊贡献的员工诚信勤勉地开展工作,保证公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现,保证公司拟实施的 1200 万份股票期权激励计划的顺利进行。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则,严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价,实现期权奖励与本人工作业绩、能力态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于公司首期股票期权激励计划所确定的激励对象,包括公司董事、监事、高级管理人员、分子公司主要负责人和董事长提名的公司业务骨干及对公司有特殊贡献的员工。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、薪酬与考核委员会可指定公司人力资源部、财务部等相关部门人员参与,

共同组成考核委员会，负责具体实施考核工作。

3、公司董事会负责本办法的审批。

五、考核方法、内容及期间

1、公司年度经营计划、经营目标责任书、岗位职责说明书。

2、考核方法及内容

由被考核对象及其直接上级进行评分，分值比例按直接上级 80%，被考核对象自评按 20%的权重进行计算。董事长、总理由董事会考核。主要考核被考核对象在考核期间的工作业绩和能力态度。

3、考核期间：激励对象行使股票期权前一会计年度。

4、考核次数：股票期权激励期间每年一次。

六、考核程序

1、薪酬与考核委员会年初制定绩效目标和考核要求，次年初进行考核并统一发布考核结果。

（一）年初：考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的关键业绩指标、指标值及权重，作为该年度绩效考核的依据。

（二）次年初：年度结束后，激励对象向考核委员会提交年度述职报告，述职报告的内容包括对该年度各项考核指标完成情况的总结。考核委员会根据述职报告及年度财务决算对激励对象进行年末考核。

2、考核评分

（一）定量指标，按单项指标计划完成情况评分，100%完成计划的对应分为 100 分，最高 120 分封顶。

（二）定性指标，由考核委员会制定评分细则来评定分值。

（三）单项指标评分加权汇总为绩效考核总分。

（四）考核分数对应的绩效评价为：

90 分以上	优秀
80 分-90 分	良好
60 分-79 分	合格

60 分以下

不合格

七、考核结果反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果发布之日起 5 日内向考核委员会提出申诉，考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可对考核结果进行修正。

3、考核结果作为股票期权的行权依据。

八、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订，自董事会审议通过之日起开始实施。

成都鹏博士科技股份有限公司董事会

2006 年 8 月 16 日



成都鹏博士科技股份有限公司

600804

首期股票期权激励计划（草案）

二〇〇六年八月

成都鹏博士科技股份有限公司

首期股票期权激励计划（草案）

特别提示

1、本期权激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》及其他有关法律、法规和规范性文件，以及成都鹏博士科技股份有限公司(以下简称“鹏博士”或“本公司”)《公司章程》制定。

2、本激励计划指的是首期股票期权激励计划。

鹏博士授予首期股票期权激励计划限定的激励对象(以下简称“激励对象”)1200万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格6.56元购买一股鹏博士股票的权利。本期权激励计划的股票来源为鹏博士向激励对象定向发行1200万股鹏博士股票，有效期为自股票期权授权日起的四年时间。本激励计划获批准后即一次性授予给期权激励对象。本次授予的期权所涉及的标的股票总数为1200万股，占本期权激励计划签署时鹏博士股本总额14179.608万股的8.46%。

本激励计划分三期行权：

第一个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满一年后的下一交易日起至授权日起满两年的交易日当日止，可行权数量为400万股，占可行权的标的股票总数的33.33%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至授权日起满三年的交易日当日止，可行权数量为400万股，占可行权的标的股票总数的33.33%；

第三个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至授权日起满四年的交易日当日止，可行权数量为400万股，占可行权的标的股票总数的33.33%。

公司用于首期股票期权激励计划所涉及的股票总数合计为1200万股，不超过公司股本总额的10%。任一单一激励对象所获授的股票期权激励所涉及的股票总数不超过公司总股本的1%。

3、鹏博士激励对象本次行权资金以自筹方式解决，鹏博士承诺不为本次激励对象依据本期权激励计划获得有关权益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。

4、本期权激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会审核无异议、鹏博士股东大会批准。

目 录

一、释义	4
二、激励计划的目的	5
三、激励对象的确定依据和范围	5
四、激励计划的具体内容	5
五、实施激励计划及公司授予权益、激励对象行权的程序	12
六、公司与激励对象各自的权利义务	13
七、激励计划变更、终止	14

一、释义

除非另有说明，以下简称在本激励计划中作如下释义：

- 1、本公司、公司、鹏博士：指成都鹏博士科技股份有限公司
- 2、激励计划、本激励计划：指成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）
- 3、期权激励：指在满足本激励计划规定的条件下，首期股票期权激励对象有权在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量的股份
- 4、期权激励对象：指期权激励所限定的激励对象
- 5、高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员
- 6、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
- 7、标的股票：指根据本激励计划，激励对象有权购买的鹏博士股票
- 8、权益：指期权激励对象根据本激励计划获得的公司股票期权
- 9、授权日：指公司向期权激励对象授予期权的日期。授权日必须为交易日
- 10、行权：指期权激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
- 11、可行权日：指期权激励对象可以行权的日期。可行权日必须为交易日
- 12、行权价格：指公司向期权激励对象授予股票期权时所确定的购买公司股票的价格
- 13、中国证监会：指中国证券监督管理委员会
- 14、证券交易所：指上海证券交易所
- 15、登记结算公司：指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
- 16、元：指人民币元
- 17、《公司法》：指《中华人民共和国公司法》
- 18、《证券法》：指《中华人民共和国证券法》
- 19、《股权激励办法》：指《上市公司股权激励管理办法（试行）》
- 20、《公司章程》：指《成都鹏博士科技股份有限公司章程》
- 21、《考核办法》：指《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》

二、激励计划的目的

- 1、进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制。
- 2、通过实现股东、公司和个人利益的一致，维护股东权益，为股东带来持续的回报。
- 3、倡导公司与个人共同持续发展的理念，促进公司长期稳定发展。
- 4、有效调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干。
- 5、兼顾公司长期利益和近期利益，更灵活地吸引各种人才，从而更好地促进公司发展。

三、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

本激励计划的激励对象系依据《公司法》、《证券法》、《股权激励办法》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定，对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核为合格以上，经公司董事会审查，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

1、期权激励对象的范围：

- （1）公司的董事（不包括独立董事）、监事；
- （2）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员；
- （3）主要业务负责人及参控股公司主要负责人员；
- （4）由董事长提名的骨干人员和有特殊贡献人员。

2、有下列情形之一的任何人员，不能成为本激励计划的激励对象：

- （1）最近3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3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）经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核，考核结果为不合格的。

四、激励计划的具体内容

（一）期权激励计划涉及的标的股票来源

在本计划获得批准后，公司将向激励对象定向发行 1200 万股公司股票作为期权激励计划的股票来源。

（二）期权激励计划涉及的标的股票数量

期权激励计划拟授予的股票期权数量共 1200 万份，涉及标的股票数量占当前公司股本总额的比例为 8.46%，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股。

本次激励计划分三期行权：

第一个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满一年后的下一交易日起至授权日起满两年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至授权日起满三年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%；

第三个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至授权日起满四年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%。

（三）期权激励计划的有效期、授权日

1、期权激励计划的有效期

本次激励计划有效期为自股票期权授权日起的四年时间。

2、期权激励计划的授权日

在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会批准后，由公司董事会确定授权日，但授权日不为下列日期：

A 定期报告公布前 30 日。

B 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。

C 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。

（四）期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、行权价格

本次股票期权的行权价格为 6.56 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 6.56 元的价格购买 1 股公司股票。

2、行权价格的确定方法

行权价格为下列价格的较高者：6.56 元。

A 股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价（6.56 元）；

B 股权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日公司股票算术平均收盘价（6.49 元）。

说明：股权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日为 6 月 15 日至 8 月 15 日之间的交易日。因公司于 2006 年 7 月 6 日实施了 10 转 2.16 的公积金定向转增方案，因此对 7 月 6 日前一个交易日 6 月 15 日的股票收盘价 5.73 元做了除权处理，除权价为 4.71 元。

（五）期权激励计划的行权条件和可行权日

1、行权条件

在期权激励计划期限内，每一个行权期内的行权需要达到下列财务指标和市场指标条件方可实施：

（1）财务指标

第一个行权期行权条件：2006 年度相比 2005 年度，净利润增长超过 100%，加权平均净资产收益率增长超过 100%；

第二个行权期行权条件：2007 年度相比 2005 年度，净利润增长超过 300%，加权平均净资产收益率增长超过 300%；

第三个行权期行权条件：2008 年度相比 2005 年度，净利润增长超过 600%，加权平均净资产收益率增长超过 600%。

说明：

公司“净利润”和“加权平均净资产收益率”以 2005 年末为固定基数。

2005 年度的“净利润”及计算“加权平均净资产收益率”的“净利润”指扣除非经常性损益前的数额和扣除非经常性损益后的数额中的较高者。

2006、2007、2008 年度的“净利润”及计算“加权平均净资产收益率”的“净利润”为经审计的扣除非经常性损益前的净利润和扣除非经常性损益后的净利润中的较低者。

(2) 市场指标

第一个行权期行权条件：2006 年度相比 2005 年度，公司市值的增长率不低于上证综指的增长率或公司市值的降低率不高于上证综指的降低率；

第二个行权期行权条件：2007 年度相比 2005 年度，公司市值的增长率不低于上证综指的增长率或公司市值的降低率不高于上证综指的降低率；

第三个行权期行权条件：2008 年度相比 2005 年度，公司市值的增长率不低于上证综指的增长率或公司市值的降低率不高于上证综指的降低率。

说明：

“公司市值”及“上证综指”以 2005 年度值为固定基数。2005 年度的“公司市值”及“上证综指”的计算以 2005 年最后一个交易日数值为准。

2006、2007、2008 年度的“公司市值”为当年第一个交易日至最后一个交易日公司市值的平均值。

2006、2007、2008 年度的“上证综指”为当年第一个交易日至最后一个交易日上证综指的平均值。

“公司市值的增长率或降低率”指考核年度“公司市值”与 2005 年度值相比的增长率或降低率。

“上证综指的增长率或降低率”指考核年度“上证综指”与 2005 年度值相比的增长率或降低率。

2、行权安排和可行权日

若上述行权条件未能达到，则该期对应部分股票期权作废；若满足行权条件，则经分配决策程序确定分配方案后，激励对象可以在各行权期可行权日行权。

各期对应的可行权日为各行权期内公司定期报告公布后第 2 个交易日，至下一次定期报告公布前 10 个交易日之间的任何交易日，但下列期间不得行权：

A、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。

B、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。

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

(六) 期权激励计划的分配

在考核年度结束时，薪酬与考核委员会根据《考核办法》对激励对象进行考核，合格并经监事会核实后，按照下表所示名单和比例进行分配。

姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万股)	股票期权占授 予股票期权总 量的比例 (%)	标的股票占授 予时公司总股 本的比例 (%)
杨学平	董事长	60	5.00	0.42
李子华	副董事长	60	5.00	0.42
刘康民	董事	60	5.00	0.42
刁赤兵	董事、总经理	60	5.00	0.42
徐志刚	董事、副总经理	60	5.00	0.42
任春晓	董事、副总经理、董秘	60	5.00	0.42
莫计兴	监事长	40	3.33	0.28
宋光菊	监事	20	1.67	0.14
高飞	监事	20	1.67	0.14
曾涛	副总经理	60	5.00	0.42
崔航	副总经理	60	5.00	0.42
李锦昆	财务总监	60	5.00	0.42
赖亦斌	总工程师	40	3.33	0.28
杨学林	采购总监	40	3.33	0.28
姚勇	技术总监	40	3.33	0.28
娄军川	技术中心主任	20	1.67	0.14
黄伟科	教育软件部主任	20	1.67	0.14
陆伟文	子公司总经理	40	3.33	0.28
刘丽平	子公司总经理	40	3.33	0.28
余智锴	子公司总经理	40	3.33	0.28
由董事长提名 的骨干人员和		300	25.00	2.12

特殊贡献人员				
总计		1200	100.00	8.46

注：“由董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”每年度由董事长列明具体人员名单报董事会审核确认、经监事会核实，由薪酬与考核委员会考核。若“由董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”包括上表中已经列明的激励对象，则需报请公司股东大会审议批准。

（七）期权激励计划涉及的标的股票的禁售期

期权激励计划涉及的标的股票是指本激励计划激励对象持有的因股票期权激励计划行权所获得的公司股票。对激励对象出售该部分标的股票的规定为：

1、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定。

2、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合届时《公司章程》的规定，不得违反届时《公司章程》有关禁售期的规定。

目前《公司章程》规定：公司董事、监事、高级管理人员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%；上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份；公司董事、监事、高级管理人员，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。

（八）期权激励计划的调整方法和程序

1、期权数量的调整方法

若在行权前公司有配股、增发等事项，股票期权数量不作调整。

若在行权前公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

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

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、缩股的比率（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。

缩股：

$$Q = Q_0 \times n$$

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

2、行权价格的调整方法

若在行权前公司有配股、增发等事项，股票期权行权价格不作调整。

若在行权前有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

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

其中：P0 为调整前的行权价格；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）；P 为调整后的行权价格

派息：

$$P = P_0 - V$$

其中：P0 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。

缩股：

$$P = P_0 \div n$$

其中：P0 为调整前的行权价格；n 为缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）；P 为调整后的行权价格。

3、期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权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。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量后，应按照有关主管机关的要求进行备案，及时公告并通知激励对象。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《股权激励办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向董事会出具专业意见。

（九）股东大会授权董事会的具体事项

本激励计划审批通过后，股东大会授权董事会办理本激励计划的相关具体事宜。

具体授权事项如下：

1、授权董事会确定股票期权激励计划的授权日。

2、 授权董事会在公司出现资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项时，按照股票期权激励计划规定的办法，对股票期权数量和行权价格进行相应的调整。

3、 授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权相关的全部事宜。

4、 授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认。

5、 授权董事会决定激励对象是否可以行权。

6、 授权董事会办理激励对象行权所必须的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请，向登记结算公司申请办理有关登记结算业务，修改公司章程，办理公司注册资本的变更登记等。

7、 授权董事会办理首期股票期权及未行权标的股票的锁定事宜。

8、 授权董事会办理首期股票期权激励计划的变更和终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，办理已死亡的激励对象尚未行权股票期权的继承事宜，终止公司首期股票期权激励计划。

9、 授权董事会对公司股票期权计划进行管理。

10、 授权董事会办理股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

五、实施激励计划及公司授予权益、激励对象行权的程序

(一) 实施激励计划的程序

- 1、 薪酬与考核委员会负责拟定激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议。
- 2、 董事会审议激励计划和《考核办法》；独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。
- 3、 董事会审议通过激励计划后的2个交易日内，公告董事会决议、激励计划草案摘要、独立董事意见。
- 4、 公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。
- 5、 公司将激励计划有关申请材料报中国证监会备案，并同时抄报上海证券交易所和中国证监会四川监管局。

- 6、 在中国证监会对激励计划备案申请材料无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。
- 7、 独立董事就激励计划向所有股东征集委托投票权。
- 8、 股东大会审议激励计划。
- 9、 董事会根据股东大会的授权办理开设证券账户、信息披露、登记结算、股票期权授予、锁定、解锁、行权、注销等相关事宜。

(二) 履行股票期权的程序

- 1、 薪酬与考核委员会于每期考核年度的年度报告公布后，根据《考核办法》对本计划中已经列明的激励对象和由董事长当年度提名的骨干人员进行考核，对考核合格者，依据本激励计划规定拟定股票期权的分配方案。
- 2、 董事会对股票期权的行权条件、激励对象资格进行审查确认。
- 3、 监事会核实薪酬与考核委员会拟定的分配方案中激励对象名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。
- 4、 薪酬与考核委员会拟定的分配方案，报由董事会批准。
- 5、 在年度股东大会上，监事会就激励对象名单核实情况进行说明。

(三) 期权激励对象行权的程序

- 1、 期权激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。
- 2、 激励对象的行权申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。
- 3、 经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。
- 4、 向公司登记部门办理公司变更登记手续。

六、公司与激励对象各自的权利义务

(一) 公司的权利和义务

- 1、 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘岗位或者考核不合格者，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。
- 2、 若激励对象因触犯法律、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，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。

- 3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的有关税费。
- 4、公司不得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或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。
- 5、公司应当根据股票期权激励计划以及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。
- 6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

(二) 激励对象的权利义务

- 1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。
- 2、激励对象按照本激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。
- 3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获授和行权，并按规定锁定股份。
- 4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。
- 5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳有关税费。
- 6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

七、激励计划变更、终止

(一) 公司发生实际控制权变更

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，本次激励计划所涉及的股票期权不作变更。

(二) 公司分立、合并

当公司发生分立或合并时，所有授出但尚未行权的股票期权，激励对象可以在公司分立或合并公告之日 2 个交易日后提前行权而不受本激励计划关于行权期限、行权条件的限制。

(三) 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、但仍担任公司行政职务或董事会仍认为其属于对公司具有特殊贡献的员工，或者被公司委派到分子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。

2、激励对象因不能胜任岗位工作、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。

激励对象因触犯法律、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被公司解聘的，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取消。

3、若激励对象成为公司独立董事或其他国家法律法规和监管部门规范性文件规定的不能持有公司股票期权的人员，则应取消其激励对象资格及尚未行权的股票期权。

4、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，仍按规定行权。

5、激励对象因个人原因辞职而离职的，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取消。

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 2、3、5、6 项原因被取消或失效的尚未行权的股票期权，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或监事，须经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 2 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。

（四）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。

（五）在激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其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。

成都鹏博士科技股份有限公司董事会

2006年8月16日

成都鹏博士科技股份有限公司

首期股票期权激励计划（草案）摘要

特别提示

1、本期权激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》及其他有关法律、法规和规范性文件，以及成都鹏博士科技股份有限公司（以下简称“鹏博士”或“本公司”）《公司章程》制定。

2、本激励计划指的是首期股票期权激励计划。

鹏博士授予首期股票期权激励计划限定的激励对象（以下简称“激励对象”）1200万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格6.56元购买一股鹏博士股票的权利。本期权激励计划的股票来源为鹏博士向激励对象定向发行1200万股鹏博士股票，有效期为自股票期权授权日起的四年时间。本激励计划获批准后即一次性授予给期权激励对象。本次授予的期权所涉及的标的股票总数为1200万股，占本期权激励计划签署时鹏博士股本总额14179.608万股的8.46%。

本激励计划分三期行权：

第一个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满一年后的下一交易日起至授权日起满两年的交易日当日止，可行权数量为400万股，占可行权的标的股票总数的33.33%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至授权日起满三年的交易日当日止，可行权数量为400万股，占可行权的标的股票总数的33.33%；

第三个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至授权日起满四年的交易日当日止，可行权数量为400万股，占可行权的标的股票总数的33.33%。

公司用于首期股票期权激励计划所涉及的股票总数合计为1200万股，不超过公司股本总额的10%。任一单一激励对象所获授的股票期权激励所涉及的股票总数不超过公司总股本的1%。

3、鹏博士激励对象本次行权资金以自筹方式解决，鹏博士承诺不为本次激励对象依据本期权激励计划获得有关权益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。

4、本期权激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会审核无异议、鹏博士股东大会批准。

一、释义

除非另有说明，以下简称在本激励计划中作如下释义：

- 1、本公司、公司：指成都鹏博士科技股份有限公司
- 2、激励计划、本激励计划：指成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）
- 3、期权激励：指在满足本激励计划规定的条件下，首期股票期权激励对象有权在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量的股份
- 4、期权激励对象：指期权激励所限定的激励对象
- 5、高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员
- 6、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
- 7、标的股票：指根据本激励计划，激励对象有权购买的鹏博士股票
- 8、权益：指期权激励对象根据本激励计划获得的公司股票期权
- 9、授权日：指公司向期权激励对象授予期权的日期。授权日必须为交易日
- 10、行权：指期权激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
- 11、可行权日：指期权激励对象可以行权的日期。可行权日必须为交易日
- 12、行权价格：指公司向期权激励对象授予股票期权时所确定的购买公司股票的价格
- 13、中国证监会：指中国证券监督管理委员会
- 14、证券交易所：指上海证券交易所
- 15、登记结算公司：指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
- 16、元：指人民币元

- 17、《公司法》：指《中华人民共和国公司法》
- 18、《证券法》：指《中华人民共和国证券法》
- 19、《股权激励办法》：指《上市公司股权激励管理办法（试行）》
- 20、《公司章程》：指《成都鹏博士科技股份有限公司章程》
- 21、《考核办法》：指《成都鹏博士科技股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》

二、激励计划的目的

- 1、进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制。
- 2、通过实现股东、公司和个人利益的一致，维护股东权益，为股东带来持续的回报。
- 3、倡导公司与个人共同持续发展的理念，促进公司长期稳定发展。
- 4、有效调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干。
- 5、兼顾公司长期利益和近期利益，更灵活地吸引各种人才，从而更好地促进公司发展。

三、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

本激励计划的激励对象系依据《公司法》、《证券法》、《股权激励办法》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定，对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核为合格以上，经公司董事会审查，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

1、期权激励对象的范围：

- （1）公司的董事（不包括独立董事）、监事；
- （2）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员；
- （3）主要业务负责人及参控股公司主要负责人员；
- （4）由董事长提名的骨干人员和有特殊贡献人员。

2、有下列情形之一的任何人员，不能成为本激励计划的激励对象：

- (1) 最近 3 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 3 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) 经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核，考核结果为不合格的。

四、激励计划的具体内容

(一) 期权激励计划涉及的标的股票来源

在本计划获得批准后，公司将向激励对象定向发行 1200 万股公司股票作为期权激励计划的股票来源。

(二) 期权激励计划涉及的标的股票数量

期权激励计划拟授予的股票期权数量共 1200 万份，涉及标的股票数量占当前公司股本总额的比例为 8.46%，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股。

本次激励计划分三期行权：

第一个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满一年后的下一交易日起至授权日起满两年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至授权日起满三年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%；

第三个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至授权日起满四年的交易日当日止，可行权数量为 400 万股，占可行权的标的股票总数的 33.33%。

(三) 期权激励计划的有效期、授权日

1、期权激励计划的有效期

本次激励计划有效期为自股票期权授权日起的四年时间。

2、期权激励计划的授权日

在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会批准后，由公司董事会确定授权日，但授权日不为下列日期：

- A 定期报告公布前 30 日。
- B 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。
- C 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。

(四) 期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、行权价格

本次股票期权的行权价格为 6.56 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 6.56 元的价格购买 1 股公司股票。

2、行权价格的确定方法

行权价格为下列价格的较高者：6.56 元。

- A 股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价（6.56 元）；
- B 股权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日公司股票算术平均收盘价（6.49 元）。

说明：股权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日为 6 月 15 日至 8 月 15 日之间的交易日。因公司于 2006 年 7 月 6 日实施了 10 转 2.16 的公积金定向转增方案，因此对 7 月 6 日前一个交易日 6 月 15 日的股票收盘价 5.73 元做了除权处理，除权价为 4.71 元。

(五) 期权激励计划的行权条件和可行权日

1、行权条件

在期权激励计划期限内，每一个行权期内的行权需要达到下列财务指标和市场指标条件方可实施：

(1) 财务指标

第一个行权期行权条件：2006 年度相比 2005 年度，净利润增长超过 100%，加权平均净资产收益率增长超过 100%；

第二个行权期行权条件：2007 年度相比 2005 年度，净利润增长超过 300%，加权平均净资产收益率增长超过 300%；

第三个行权期行权条件：2008 年度相比 2005 年度，净利润增长超过 600%，加权平均净资产收益率增长超过 600%。

说明：

公司“净利润”和“加权平均净资产收益率”以 2005 年末为固定基数。

2005 年度的“净利润”及计算“加权平均净资产收益率”的“净利润”指扣除非经常性损益前的数额和扣除非经常性损益后的数额中的较高者。

2006、2007、2008 年度的“净利润”及计算“加权平均净资产收益率”的“净利润”为经审计的扣除非经常性损益前的净利润和扣除非经常性损益后的净利润中的较低者。

(2) 市场指标

第一个行权期行权条件：2006 年度相比 2005 年度，公司市值的增长率不低于上证综指的增长率或公司市值的降低率不高于上证综指的降低率；

第二个行权期行权条件：2007 年度相比 2005 年度，公司市值的增长率不低于上证综指的增长率或公司市值的降低率不高于上证综指的降低率；

第三个行权期行权条件：2008 年度相比 2005 年度，公司市值的增长率不低于上证综指的增长率或公司市值的降低率不高于上证综指的降低率。

说明：

“公司市值”及“上证综指”以 2005 年度值为固定基数。2005 年度的“公司市值”及“上证综指”的计算以 2005 年最后一个交易日数值为准。

2006、2007、2008 年度的“公司市值”为当年第一个交易日至最后一个交易日公司市值的平均值。

2006、2007、2008 年度的“上证综指”为当年第一个交易日至最后一个交易日上证综指的平均值。

“公司市值的增长率或降低率”指考核年度“公司市值”与 2005 年度值相比的增长率或降低率。

“上证综指的增长率或降低率”指考核年度“上证综指”与 2005 年度值相比的增长率或降低率。

2、行权安排和可行权日

若上述行权条件未能达到，则该期对应部分股票期权作废；若满足行权条件，则经分配决策程序确定分配方案后，激励对象可以在各行权期可行权日行权。

各期对应的可行权日为各行权期内公司定期报告公布后第 2 个交易日，至下一次定期报告公布前 10 个交易日之间的任何交易日，但下列期间不得行权：

A、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。

B、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。

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

（六）期权激励计划的分配

在考核年度结束时，薪酬与考核委员会根据《考核办法》对激励对象进行考核，合格并经监事会核实后，按照下表所示名单和比例进行分配。

姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万股)	股票期权占授 予股票期权总 量的比例 (%)	标的股票占授 予时公司总股 本的比例 (%)
杨学平	董事长	60	5.00	0.42
李子华	副董事长	60	5.00	0.42
刘康民	董事	60	5.00	0.42
刁赤兵	董事、总经理	60	5.00	0.42
徐志刚	董事、副总经理	60	5.00	0.42
任春晓	董事、副总经理、董秘	60	5.00	0.42
莫计兴	监事长	40	3.33	0.28
宋光菊	监事	20	1.67	0.14
高飞	监事	20	1.67	0.14
曾涛	副总经理	60	5.00	0.42
崔航	副总经理	60	5.00	0.42
李锦昆	财务总监	60	5.00	0.42
赖亦斌	总工程师	40	3.33	0.28
杨学林	采购总监	40	3.33	0.28
姚勇	技术总监	40	3.33	0.28
娄军川	技术中心主任	20	1.67	0.14
黄伟科	教育软件部主任	20	1.67	0.14
陆伟文	子公司总经理	40	3.33	0.28
刘丽平	子公司总经理	40	3.33	0.28

余智锴	子公司总经理	40	3.33	0.28
由董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员		300	25.00	2.12
总计		1200	100.00	8.46

注：“由董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”每年度由董事长列明具体人员名单报董事会审核确认、经监事会核实，由薪酬与考核委员会考核。若“由董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”包括上表中已经列明的激励对象，则需报请公司股东大会审议批准。

（七）期权激励计划涉及的标的股票的禁售期

期权激励计划涉及的标的股票是指本激励计划激励对象持有的因股票期权激励计划行权所获得的公司股票。对激励对象出售该部分标的股票的规定为：

1、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定。

2、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合届时《公司章程》的规定，不得违反届时《公司章程》有关禁售期的规定。

目前《公司章程》规定：公司董事、监事、高级管理人员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%；上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份；公司董事、监事、高级管理人员，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。

（八）期权激励计划的调整方法和程序

1、期权数量的调整方法

若在行权前公司有配股、增发等事项，股票期权数量不作调整。

若在行权前公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

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

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、缩股的比率（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。

缩股：

$$Q = Q_0 \times n$$

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

2、行权价格的调整方法

若在行权前公司有配股、增发等事项，股票期权行权价格不作调整。

若在行权前有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

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

其中：P₀ 为调整前的行权价格；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）；P 为调整后的行权价格

派息：

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。

缩股：

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）；P 为调整后的行权价格。

3、期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权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。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量后，应按照有关主管机关的要求进行备案，及时公告并通知激励对象。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《股权激励办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向董事会出具专业意见。

（九）股东大会授权董事会的具体事项

本激励计划审批通过后，股东大会授权董事会办理本激励计划的相关具体事宜。

具体授权事项如下：

1、 授权董事会确定股票期权激励计划的授权日。

2、 授权董事会在公司出现资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、缩股等事项时，按照股票期权激励计划规定的办法，对股票期权数量和行权价格进行相应的调整。

3、 授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权相关的全部事宜。

4、 授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认。

5、 授权董事会决定激励对象是否可以行权。

6、 授权董事会办理激励对象行权所必须的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请，向登记结算公司申请办理有关登记结算业务，修改公司章程，办理公司注册资本的变更登记等。

7、 授权董事会办理首期股票期权及未行权标的股票的锁定事宜。

8、 授权董事会办理首期股票期权激励计划的变更和终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，办理已死亡的激励对象尚未行权股票期权的继承事宜，终止公司首期股票期权激励计划。

9、 授权董事会对公司股票期权计划进行管理。

授权董事会办理股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

五、激励计划变更、终止

（一）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。

(二) 在激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其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。

成都鹏博士科技股份有限公司董事会

2006年8月16日