

华英证券有限责任公司



关于

《深圳市海普瑞药业股份有限公司 股票期权激励计划(草案)》

之

独立财务顾问报告

二零一一年十二月

一、释义

除非另有说明，下列简称在本报告中的含义如下：

简称	释义
海普瑞、公司	指深圳市海普瑞药业股份有限公司
激励计划	指《深圳市海普瑞药业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
股票期权、期权	指海普瑞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海普瑞一定数量股票的权利
高级管理人员	指海普瑞公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和海普瑞《公司章程》规定的其他人员
标的股票	指根据激励计划，激励对象有权购买的海普瑞股票
激励对象	指被选择参加海普瑞股票期权激励计划的对象（包括本次激励计划预留期权的激励对象），他们可以根据本激励计划获得一定数量的股票期权
授权日	指海普瑞向激励对象授予股票期权的日期
行权	指激励对象根据股票期权激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买海普瑞股票的行为
可行权日	指激励对象可以行权的日期
行权价格	指海普瑞向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买海普瑞股票的价格
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
律师	指为股票期权激励计划出具法律意见书的北京市中伦律师事务所及签字律师
华英证券、本独立财务顾问	指华英证券有限责任公司

《管理办法》	指《上市公司股权激励管理办法（试行）》
备忘录	指《股权激励有关备忘录 1 号》、《股权激励有关备忘录 2 号》、《股权激励有关备忘录 3 号》
元	指人民币元

二、序言

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

1、本报告所依据的文件、资料均由海普瑞提供或其依法律规定进行公开披露，本计划所涉及的各方已向本财务顾问保证：其提供的所有资料和信息合法、真实、准确、完整、及时，不存在虚假记载、重大遗漏或误导性陈述，并对资料和信息合法性、真实性、准确性、完整性、及时性承担全部责任。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

2、本报告旨在对海普瑞本次股票期权激励计划事项出具意见，不构成对海普瑞的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

3、本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

4、本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本次股票期权激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

5、本报告仅供海普瑞实施股票期权激励计划时按照《管理办法》、《备忘录》规定的用途使用，不得用于其他目的。

三、主要假设

本独立财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- 1、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- 2、海普瑞提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整，不存在虚假记载

载、重大遗漏或误导性陈述；

3、实施股票期权激励的有关各方能够遵循诚实信用原则，按照股票期权激励计划的方案及相关协议条款全面履行其所有义务；

4、无其他不可抗力造成的重大不利影响。

四、股票期权激励计划的主要内容

海普瑞股票期权激励计划由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订，根据目前中国的政策环境和公司的实际情况，对公司的激励对象授予股票期权激励计划。本独立财务顾问报告将针对股票期权激励计划发表如下意见：

（一）期权数量

本股票期权激励计划向激励对象授予 1,200 万份股票期权，股票期权对应的标的股票数量为 1,200 万股，约占股票期权激励计划签署时公司总股本的 1.50%。每份股票期权拥有在本激励计划有效期内的可行权日，按照预先确定的行权价格 29.79 元购买 1 股海普瑞股票的权利。

若海普瑞股票期权有效期内发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股和配股等事项，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

（二）股票来源

股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

（三）激励对象及股票期权的分配

本激励计划授予股票期权合计 1,200 万份，授予公司高级管理人员 427 万份，占本次激励计划股票期权总数的 35.58%，授予其他人员 673 万份，占本次激励计划股票期权总数的 56.08%。公司预留 100 万份期权，拟授予公司董事会认为

对公司有特殊贡献、应被激励的业务骨干，占本次激励计划股票期权总数的8.33%。该部分预留期权的获授条件、授权日、行权价格与行权安排等与已确定激励对象的1,100万份期权相同。

在授予日前一个考核年度结束时，薪酬与考核委员会根据《考核办法》对激励对象进行考核，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	职位	获授的股票期权数量（万份）	股票期权占本激励计划股票期权总额的比例	标的股票占公司目前总股本的比例
1	薛松	副总经理兼原料管理部经理	168.00	14.00%	0.21%
2	步海华	副总经理兼董事会秘书	101.00	8.42%	0.13%
3	孔芸	财务总监兼计财部经理	91.00	7.58%	0.11%
4	闫晨光	副总经理兼原料基地管理办公室主任	67.00	5.58%	0.08%
高级管理人员小计			427.00	35.58%	0.53%
其他人员（共78名）			673.00	56.08%	0.84%
预留股票期权			100.00	8.33%	0.12%
总计			1,200.00	100%	1.50%

公司将在深交所网站公告详细激励对象的姓名和职务信息。

本次激励对象中，无公司独立董事、监事，无持股5%以上的主要股东或实际控制人，也无持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系亲属。

本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

本激励计划中的任一激励对象获授的股票期权所涉及的标的股票数量不超过公司股本总额的1%。

预留的100万份期权的激励对象和分配数量将由董事会在授权日前审议确定，监事会负责核查有关人员的名单，并履行相应的披露程序。

(四) 股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、禁售期、可行权日

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自本激励计划授权日起的四年期间。其中，行权限制期一年，行权有效期三年。

2、股票期权激励计划的授权日

本激励计划的授权日由公司董事会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 30 日内确定，由公司董事会无偿授予激励对象（包括预留期权的激励对象）1,200 万份股票期权。授权日必须为交易日，但授权日不得为下列日期：

(1) 定期报告公布前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预定公告日前 30 日起至最终公告日内；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 个交易日内；

(3) 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；

(4) 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”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

3、股票期权的等待期

等待期是指股票期权授予后至股票期权每个可行权期首个可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权的第一个行权期的等待期为 12 个月。

4、股票期权的可行权日

本激励计划授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权，可行权

日为等待期满次日起至股票期权有效期满当日为止的期间内。激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权，可行权日必须为计划有效期内的交易日，但不得为下列区间日：

(1) 定期报告公布前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预定公告日前 30 日起至最终公告日后 2 个交易日内；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 个交易日内；

(3) 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；

(4) 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”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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全部作废。

4、标的股票的禁售期

本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规定》和海普瑞《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

(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》、《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定，以及海普瑞《公司章程》的规定；

(2) 海普瑞公司董事、高级管理人员每年转让其持有的公司股票不得超过其所持有的公司股份总数的 25%，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份，离职六个月后的十二月内通过深交所挂牌交易出售公司股票数量占其所持有公司股票总数的比例不得超过 50%；上述人员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，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。

(3) 若在股票期权有效期内《公司法》、《证券法》等相关法律法规关于董事、高级管理人员转让所持有的公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让所持有的公司股票，应当符合转让时《公司法》《证券法》及《公司章程》的相关规定。

(五) 行权价格

本次激励计划授予的股票期权的行权价格为 29.79 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 29.79 元的价格购买 1 股公司股票。

行权价格取下述两个价格中的较高者，确定为 29.79 元。

(1) 股票期权激励计划草案摘要公告前一个交易日（2011 年 12 月 19 日）公司股票收盘价 27.19 元；

(2) 股票期权激励计划草案摘要公告前三十个交易日公司股票平均收盘价 29.79 元。

若海普瑞在股票期权有效期内发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息和配股等事项，股票期权的行权价格将做相应的调整。

(六) 股票期权的获授条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授股票期权；若未能同时满足下列条件，本激励计划自然终止。

1、公司未发生如下任一情形：

(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) 中国证监会认定的不能实行激励计划的其他情形；

(4) 公司董事会认定的其他严重违反公司规定情形的。

2、中国证监会备案本激励计划且中国证监会无异议；

3、公司股东大会批准。

4、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》第一百四十七条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。

(七) 股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

1、根据公司的《考核办法》，激励对象行权的上一年度考核达标。

2、公司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) 中国证监会认定的不能实行激励计划的其他情形。

3、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》第一百四十七条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。

4、公司业绩考核指标

本激励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之一。公司设定的财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

在本激励计划有效期内，以公司 2011 年度经审计的净利润为基数，根据公司的经营发展实际情况，以及未来的战略规划，公司对各年度财务业绩考核具体目标确定如下：

行权期	业绩指标
第一个行权期	1、以 2011 年度经审计的净利润为基数，2012 年净利润增长率不低于 10%； 2、2012 年加权平均净资产收益率不低于 9%
第二个行权期	1、以 2011 年度经审计的净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 45%； 2、2013 年加权平均净资产收益率不低于 10%
第三个行权期	1、以 2011 年度经审计的净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 100%； 2、2014 年加权平均净资产收益率不低于 11%

注：

- (1) 上述各年度净利润指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润；
- (2) 净资产收益率指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；若公司发生增发新股、配股等再融资行为，将以扣除募集资金净额后的净资产值作为净资产收益率的计算依据；
- (3) 本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

（八）行权安排

本激励计划有效期为四年，自本激励计划股票期权授权日起计算。获授的激励对象，若达到本激励计划规定的行权条件，可在下述三个行权期内申请行权：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

如激励对象未达到当期行权条件，则当期的股票期权不得行权，由公司收回并注销；激励对象符合行权条件但在相应的行权有效期内未行权的，则未行权的该部分期权由公司收回并注销。

激励对象的行权相关事宜由激励对象提出行权申请后，由公司统一办理，包括股票的认购、登记结算、锁定事宜等。

公司发生控制权变更、合并、分立等情况的，激励对象应该依照公司股票期权激励计划“十四、股权激励计划的变更、终止”中的规定行权，不得加速行权或者提前解锁。

（九）股票期权激励计划的其它内容

股票期权激励计划的其它内容详见《深圳市海普瑞药业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、公司不存在《管理办法》规定的不能行使股权激励计划的情形：

(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) 中国证监会认定不能实行股权激励计划的其他情形。

2、对股票期权激励计划符合《备忘录》的核查意见

(1) 激励对象的范围符合相关规定

公司实际控制人李锂和李坦未参与激励计划，激励对象中没有公司独立董事、监事、持股 5% 以上的主要股东，也没有持股 5% 以上主要股东的配偶及直系近亲属，符合相关规定。

(2) 公司设定的行权指标充分考虑公司的业绩情况

公司以净利润增长率、净资产收益率为主要的行权业绩指标，以公司 2011 年度经审计的净利润为基数，各年度财务业绩考核具体目标确定如下：

行权期	业绩指标
第一个行权期	1、以 2011 年度的净利润为基数，2012 年净利润增长率不低于 10%； 2、2012 年加权平均净资产收益率不低于 9%
第二个行权期	1、以 2011 年度的净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 45%； 2、2013 年加权平均净资产收益率不低于 10%
第三个行权期	1、以 2011 年度的净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 100%； 2、2014 年加权平均净资产收益率不低于 11%

注：

(1) 上述各年度净利润指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润；

(2) 净资产收益率指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；若公司发生增发新股、配股等再融资行为，将以扣除募集资金金额后的净资产值作为净资产收益率的计算依据；

(3) 本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

在设定上述业绩目标时，公司在充分考虑以往历史业绩、未来几年公司发展和同行业水平的情况下，基于目前的净资产水平和经营状况，在假设未来几年内不发生增发新股、配股等再融资行为的前提下，设置了上述业绩考核指标。

（3）股东大会投票方式问题

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。

（4）激励对象的核实与披露

公司监事会对激励对象名单进行了核实，并拟将核实情况在股东大会上予以说明。

为充分发挥市场和社会监督作用，公司公告股权激励计划（草案）的同时，在深交所网站披露了所有激励对象的详细信息，包括姓名、职务信息等。

（5）重大事件间隔期

公司公告股票期权激励计划（草案）前三十日内，没有发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件。

（6）其他事项

本次股票期权激励计划的审议，不存在需关联董事回避表决的情况。

经核查，本独立财务顾问认为：海普瑞公司本次股票期权激励计划符合《备忘录》的相关规定。

（三）对公司实施股票期权激励计划可行性的核查意见

1、股票期权激励计划符合法律、法规的规定

北京市中伦律师事务所认为：“海普瑞具备《管理办法》所规定的实行本次

股权激励计划的主体资格；海普瑞为实行股权激励而制定的《股票期权激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》的相关规定；本次股权激励计划已履行了必要的程序，但尚需在中国证监会未提出异议的前提下，经海普瑞股东大会以特别决议方式审议通过后，方可实行；海普瑞已就本次股权激励计划履行了必要的信息披露义务，符合《管理办法》的相关规定；随着本次股权激励计划的进展，海普瑞尚需按照相关法律、法规的相应规定，继续严格履行相应信息披露义务；为实行本次股权激励计划而制定的《股票期权激励计划（草案）》不存在明显损害海普瑞及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。”因此，海普瑞的股票期权激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的。”

2、股票期权激励计划在操作程序上具有可行性

股票期权激励计划由薪酬与考核委员会制定并提交董事会审议，监事会对激励对象进行核查，独立董事发表独立意见，股票期权激励计划将提交股东大会进行审议表决。

本次股票期权激励计划中明确规定了授予股票期权及激励对象获授条件、行权程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本独立财务顾问认为：海普瑞本次股票期权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性。

（三）激励对象的范围和资格的核查意见

本次激励计划的激励对象包括两部分，一部分为薪酬与考核委员会按照在公司现任岗位、岗位任职时间及绩效考核情况确定的公司及下属子公司的高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）骨干人员，共 82 人，占本次股票期权激励计划草案公告前一日公司员工总数的 9.32%。另一部分属于预留期权的激励对象，为公司董事会认为对公司有特殊贡献、应被激励的业务骨干。预留期权的激励对象名单将由董事会授权日前确定，并由监事会进行核实。

激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，且不存在下列现象：

- 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》第一百四十七条规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

本次激励对象中，无公司独立董事、监事，无公司持股 5% 以上的主要股东或实际控制人，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。本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

经核查，本独立财务顾问认为：海普瑞本次股票期权激励计划所规定的激励对象范围和资格符合相关法律、法规的规定。

（四）股票期权授予额度的核查意见

1、股票期权激励计划的授予总额度

本次股票期权激励计划拟向激励对象授予股票期权数量共计 1,200 万份，股票期权对应的标的股票为 1,200 万股，约占股票期权激励计划签署时海普瑞股本总额的 1.50%，符合《管理办法》规定的“全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额 10%”。

2、股票期权激励计划的权益授出额度分配

本次股票期权激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的海普瑞公司股票累计均未超过公司股本总额的 1%。

3、预留期权额度

本次期权激励计划中，公司预留 100 万份期权，拟授予公司董事会认为对公

司有特殊贡献、应被激励的业务骨干。预留期权的激励对象和分配数量将由公司董事会授权日前审议确定，监事会负责核查有关人员的名单，并履行相应的披露程序。

预留的 100 万份期权占本次拟授予的 1,200 万份期权的 8.33%，符合《备忘录》“预留比例不得超过本次股权激励计划拟授予权益数量的百分之十”的规定。

经核查，本独立财务顾问认为：股票期权激励计划的权益授出总额度、分配及预留额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）实施股权激励计划的财务测算

1、会计处理

根据《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》的规定，公司应按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 模型确定股票期权的公允价值。

等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积-其他资本公积”转入“资本公积-股本溢价”。

2、期权成本测算

公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并以本激励计划草案公告前一交易日（2011 年 12 月 19 日）公司股票的收盘价，对本激励计划计划授予的 1,200 万份期权成本进行了预测算。相关参数取值如下：

(1) 标的股票在授权日的价格：29.79 元/股

（注：暂取公司本次股票期权激励计划的行权价 29.79 元/股为参数计算，而期权的公允价值最终以授权日公司股票的收盘价为参数重新计算）

(2) 行权价格：29.79 元/股；

(3) 无风险收益率：采用财政部于 2011 年 11 月 16 日发行的记账式（二十四期）十年期国债票面利率 3.57%；

(4) 期权的剩余存续期限：本次授予的股票期权，每个行权期所对应股票期权的存续时间分别为 1 年、2 年和 3 年。

(5) 标的股票收益的波动率：40.44%

（注：暂取公司股权激励草案公告前一交易日（2011 年 12 月 19 日）前十二个月公司股票收盘价的波动率为参数计算，而期权的公允价值最终以公司授权日前十二个月公司股票收盘价的波动率为参数计算）

根据上述参数，公司计算得出本次计划授予的 1,200 万份股票期权的总成本约为 8,869.20 万元。需要说明的是，上述测算结果是对期权成本的预测算，公司将在授予日对期权的公允价值进行重新计算，该成本会因参数值的变化而变化。

2、实施股票期权激励计划对公司财务状况的影响

假设 2012 年 7 月 1 日为公司股票期权的授权日，则公司将从 2012 年 7 月 1 日开始在激励计划实施期间内分摊本次股票期权的成本。本次股票期权激励计划的实施对公司业绩的影响如下表所示：

	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	合计
--	--------	--------	--------	--------	----

摊销成本(万元)	2,407.80	3,874.20	2,026.80	560.40	8,869.20
占公司 2010 年 度净利润比例	1.99%	3.21%	1.68%	0.46%	7.34%

经分析，本独立财务顾问认为：海普瑞股票期权激励成本虽然会对公司业绩造成一定影响，但不会直接减少公司净资产，也不会直接影响公司的现金流量，期权成本所占公司净利润的比例较低，对公司的净利润影响较小。股票期权激励计划的实施将有助于公司业务的快速发展，提高经营效率，从而提升公司的盈利能力，将使公司有能力和承担上述的股票期权成本，不会对公司业绩造成实质性的影响。

以上分析是本独立财务顾问基于《企业会计准则第 11 号——股份支付》、《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》的会计处理做出的，但对实施股票期权激励计划对公司财务状况、经营业绩和现金流量的影响的较为准确地计算和评估，最终将取决于公司对股票期权的具体会计核算方法，上述分析仅供投资者参考。

(六) 股票期权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益的影响

股票期权激励计划中行权价格是取股票期权激励计划（草案）公布前一个交易日的海普瑞股票收盘价及前三十个交易日内的海普瑞股票平均收盘价之较高者确定的。

在股票期权激励计划实施后，股票期权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，海普瑞本次股票期权激励计划

的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

(七) 上市公司是否为激励对象提供财务资助的核查意见

海普瑞股票期权激励计划中明确规定，且公司已做出承诺：“不为激励对象依据本激励计划获得的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。”

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：在海普瑞本次股票期权激励计划中，公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象。

(八) 股权激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形

1、股票期权激励计划符合相关法律法规的规定。

股票期权激励计划的主要条款、制定和实施的程序符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录》等法律法规、规范性文件及海普瑞《公司章程》等的规定。

2、行权价格的确定方法符合相关规定，且没有损害股东利益。

股票期权激励计划行权价格为 29.79 元。行权价格按照以下两个价格中的较高者确定：(1) 股票期权激励计划（草案）公布前一个交易日的海普瑞股票收盘价 27.19 元；(2) 股票期权激励计划（草案）公布前三十个交易日内的海普瑞股票平均收盘价 29.79 元。

根据股票期权激励计划形成的利益机制，只有当海普瑞的业绩稳步增长并促使股票价格上涨，激励对象才会获得利益，因此，股票期权激励计划的内在机制对于激励对象和股东的利益取向是一致的，不会损害股东利益。

3、股票期权授出总额度符合规定，不会对现有股东权益造成明显的摊薄

股票期权激励计划所涉及的标的股票总数为 1,200 万股，约占股票期权激励

计划签署时海普瑞股本总额的 1.50%，低于《管理办法》所规定的公司股本总额 10% 的上限。若全部股票期权行权，标的股票总额占行权后总股本的 1.48%，因此，股票期权的规模适中，激励对象行权后公司股本扩张比例较小，不会对现有的股东权益造成明显的摊薄。

4、股票期权的时间安排与考核

本激励计划自授权日起有效期四年。获授的激励对象，若达到激励计划规定的行权条件，可在三个行权期内，按照 30%、40% 和 30% 的比例申请行权。上述行权安排体现了计划的长期性，同时对行权期建立了严格的公司业绩考核指标与个人绩效考核办法，将股东利益与经营管理层的利益紧密捆绑在一起。

经核查，本独立财务顾问认为：海普瑞股票期权激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

（九）对公司绩效考核体系和考核办法合理性的意见

1、海普瑞股票期权激励计划中制订的绩效考核体系包括：

（1）对公司规范经营的考核

激励对象获授股票期权和期权行权，均对海普瑞公司在规范经营方面提出如下要求：最近一个会计年度的财务会计报告未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；最近一年内未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；不存在中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

（2）对激励对象合规工作的考核

激励对象获授股票期权和期权行权，均对激励对象本人有如下要求：最近三年内未被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；最近三年内未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；不存在具有《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) 公司业绩考核

除公司规范经营外，公司股票期权的行权还设定了业绩考核指标，包括净利润增长率和加权平均净资产收益率。

公司在行权期的三个会计年度中，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩指标
第一个行权期	1、以 2011 年度经审计的净利润为基数，2012 年净利润增长率不低于 10%； 2、2012 年加权平均净资产收益率不低于 9%
第二个行权期	1、以 2011 年度经审计的净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 45%； 2、2013 年加权平均净资产收益率不低于 10%
第三个行权期	1、以 2011 年度经审计的净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 100%； 2、2014 年加权平均净资产收益率不低于 11%

注：

- (1) 上述各年度净利润指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润；
- (2) 净资产收益率指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；若公司发生增发新股、配股等再融资行为，将以扣除募集资金净额后的净资产值作为净资产收益率的计算依据；
- (3) 股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

净利润增长率指标反映公司盈利能力的成长性，加权平均净资产收益率指标反映了股东回报和公司价值创造。这些指标和条件都充分体现了经营管理层对公司经营业绩增长的信心和快速提高股东回报率的决心。

经分析，本独立财务顾问认为：海普瑞绩效考核体系和考核办法充分考虑了对激励对象的约束，考核指标具有综合性、合理性和可操作性。

六、提请投资者注意的事项

作为海普瑞股票期权激励计划的独立财务顾问，特提请投资者注意，海普瑞股票期权激励计划尚需完成以下程序后方可实施：

- 1、中国证监会对海普瑞股票期权激励计划备案无异议；

2、海普瑞股东大会批准股票期权激励计划。

七、备查文件

- 1、深圳市海普瑞药业股份有限公司股票期权激励计划（草案）
- 2、深圳市海普瑞药业股份有限公司第二届董事会第十次会议决议
- 3、深圳市海普瑞药业股份有限公司独立董事关于股票期权激励计划(草案)的独立意见
- 4、深圳市海普瑞药业股份有限公司第二届监事会第九次会议决议
- 5、深圳市海普瑞药业股份有限公司《公司章程》
- 6、深圳市海普瑞药业股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法
- 7、北京中伦律师事务所关于深圳市海普瑞药业股份有限公司股权激励计划的法律意见书

八、咨询方式

单位名称： 华英证券有限责任公司

经 办 人： 宋歌

联系电话： 010-56321891

传 真： 010-56321800

联系地址： 北京市西城区武定侯街 6 号卓著大厦 19 层

邮 编： 100140

华英证券有限责任公司

2011年12月20日