

金发科技股份有限公司

(600143)

第二期股票期权激励计划

(草案) 修订稿



二零一零年十二月

声 明

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

特 别 提 示

1、本激励计划依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》及其他有关法律、法规和规范性文件，以及金发科技股份有限公司《公司章程》制定。

2、本公司已于2005年完成股权分置改革，并于2010年8月9日全体限售股解禁流通。

3、金发科技授予激励对象10,000万份股票期权，对应的标的股票总数占本激励计划签署时公司总股本的7.16%。

每份股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日按预先确定的行权价格12.59元和行权条件购买一股公司股票的权利。

4、本激励计划的股票来源为金发科技向激励对象定向发行的10,000万股金发科技股票。任一单一激励对象所获授的股票期权所涉及的股票总数不超过公司总股本的1%。

5、本次股票期权激励计划分五个行权期行权，每一期行权的业绩条件、行权期限及可行权数量分别如下：

	行权的业绩条件	行权期限	可行权数量
第一个行权期	2010年度相比2009年度，净利润增长率不低于50%，净资产收益率不低于12.5%，产品销售量增长不低于20%；2011年度相比2009年度，净利润增长率不低于110%，净资产收益率不低于13%，产品销售量增长不低于35%。	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。	获授期权总量的20%
第二个行权期	2012年度相比2009年度，净利润增长率不低于200%，净资产收益率不低于13.5%，产品销售量增长不低于50%。	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。	获授期权总量的20%
第三个行权期	2013年度相比2009年度，净利润增长率不低于300%，净资产收益率不低于14%，产品销售量增长不低于75%。	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。	获授期权总量的20%
第四个行权期	2014年度相比2009年度，净利润增长率不低于500%，净资产收益率不低于14.5%，产品销售量增长不低于100%。	自授权日起满四年后的下一交易日起至授权日起满五年的交易日当日止。	获授期权总量的20%

	行权的业绩条件	行权期限	可行权数量
第五个行权期	2015年度相比2009年度，净利润增长率不低于600%，净资产收益率不低于15.0%，产品销售量增长不低于125%。	自授权日起满五年后的下一交易日起至授权日起满六年的交易日当日止。	获授期权总量的20%

如达不到行权条件，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。

“净利润”指归属于母公司所有者的净利润，由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支；“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。“净利润”与“净资产收益率”均以扣除非经常性损益前后的净利润孰低者作为计算依据。“产品销售量”指由公司及其控股子公司生产的改性塑料及化工新材料的销售量，不含贸易品。“化工新材料”是指公司目前主营及将来可能涉足的除改性塑料之外的完全生物降解塑料、溯源材料等高附加值新型材料。

如公司发生再融资行为，则新增加的净资产、产生的净利润及其产品销售量不计入当年及下一年净资产、净利润及产品销售量行权指标的计算。但是本次股权激励计划定向增发新增的净资产及其产生的净利润、产品销售量应计入当年及今后年度行权指标的计算。

6、金发科技股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股事宜，股票期权数量、所涉及的标的股票总数及行权价格将做相应的调整。

7、本次激励对象行权资金以自筹方式解决，金发科技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。

8、本激励计划必须在中国证券监督管理委员会备案无异议、金发科技股东大会批准后方可实施。金发科技将在股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，按照相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

9、中国证券监督管理委员会对本激励计划进行备案且无异议后，公司将发出召开股东大会通知，审议该激励计划。公司发出召开股东大会通知后，独立董事将就本激励计划向所有股东公开征集委托投票权。

10、公司在披露本激励计划前30日内，未发生中国证券监督管理委员会《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事项，亦不存在增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项未实施完毕的情形。公司承诺自披露本激励计划到本激励计划经股东大会审议通过后30日内，不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

11、公司审议本计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过上海证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

目录

释 义	4
第一章 股票期权激励计划的目的	5
第二章 激励对象的确定依据和范围	5
第三章 激励计划的股票来源和股票数量	5
第四章 股票期权的分配	6
第五章 股票期权的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期	7
第六章 股票期权行权价格及确定依据	8
第七章 股票期权的授予及行权条件	8
第八章 股票期权激励计划的调整方法和程序	11
第九章 股票期权授予程序及激励对象行权程序	12
第十章 公司与激励对象各自的权利义务	13
第十一章 股票期权激励计划的变更、终止	13
第十二章 会计处理与业绩影响	14
第十三章 附则	16

释 义

除非另有说明，以下简称在本激励计划中作如下释义：

公司/本公司/金发科技	指	金发科技股份有限公司
股票期权激励计划/本激励计划/本计划	指	《金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》修订稿
股票期权、期权激励、期权	指	金发科技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金发科技一定数量股票的权利
激励对象	指	被选择参加公司股票期权激励计划的对象，他们可以根据本激励计划获得一定数量的期权
高级管理人员	指	公司总经理、副总经理、企业技术中心主任、企业技术中心副主任、财务负责人、董事会秘书等
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金发科技股票
授权日/授予日	指	公司向激励对象授予期权的日期，授权日必须为交易日
行权	指	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
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予期权时所确定的购买公司股票的价格
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
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》
《股权激励办法》	指	《上市公司股权激励管理办法（试行）》
《公司章程》	指	《金发科技股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核办法》

第一章 股票期权激励计划的目的

1. 进一步完善公司治理结构，健全公司激励、约束机制，增强公司竞争力；
2. 吸引与保留公司高级管理人员、核心管理、技术、营销骨干，改善薪酬结构，建立长效激励机制；
3. 倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与职业经理团队之间的利益共享机制；
4. 引导管理层追求公司长期目标的实现，鼓励并奖励业务创新和变革精神。

第二章 激励对象的确定依据和范围

（一）本激励计划的激励对象系依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）本计划的激励对象为下列人员

- 1、内部董事及高级管理人员；
- 2、核心管理、技术与业务人员；

本次授予的激励对象共计326人，占公司总人数（含控股子公司）4162人的7.83%。

以上被激励对象中，董事依据《公司法》及《公司章程》由股东大会选举产生，高级管理人员需经公司董事会聘任，核心管理、技术与业务人员由薪酬与考核委员会认定。所有被激励对象需在公司或其控股子公司、分公司任职，已与公司或其控股子公司签署劳动合同、领取薪酬。

（三）有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象：

- 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147条规定的不得担任董事、监事、高级管理人员情形的。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现任何不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

（四）公司此次激励对象不包括独立董事、监事，无持股5%以上主要股东或实际控制人参与本次激励计划；本次拟激励对象中，袁长长先生系本公司控股股东袁志敏、熊海涛夫妇之子，除袁长长先生之外，无持股5%以上主要股东或实际控制人的配偶及直系亲属参与本次激励计划。袁长长先生作为激励对象及获授的股票期权额度，须根据《公司法》、《证券法》、《股权激励办法》、《备忘录1/2/3号》等有关法律、法规和规范性文件的规定，履行相关决策程序。

第三章 激励计划的股票来源和股票数量

金发科技拟授予激励对象10,000万份股票期权，每份股票期权拥有在本激励计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股金发科技股票的权利。

（一）标的股票来源及种类

本激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行金发科技股票，所涉及的标的股票种类为人民币普通股（A）股。

（二）标的股票数量

本激励计划授予激励对象的股票期权数量为10,000万份，涉及标的股票数量占本激励计划公告日公司总股本的比例为7.16%。

第四章 股票期权的分配

（一）股票期权的分配情况

股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	职工姓名	职务	获授期权数量（份）	占本计划期权总量的比例（%）	占公司总股本的比例（%）
1	李南京	董事兼总经理	2,100,000	2.10%	0.1504%
2	梁荣朗	董事兼营销总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
3	蔡彤旻	董事兼技术总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
4	聂德林	制造副总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
5	宁红涛	管理副总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
6	张俊	财务总监	1,900,000	1.90%	0.1361%
7	陈义	董事	1,900,000	1.90%	0.1361%
8	其他 319 名激励对象	/	86,500,000	86.50%	6.1941%
合计	326 人	/	100,000,000	100.00%	7.1608%

注：（1）以上激励对象中，除董事、高级管理人员外的其他人员，为金发科技董事会薪酬与考核委员会根据公司情况确认的在公司任职并担任公司重要岗位职务的员工，其姓名及职务信息请详见上海证券交易所网站。

（2）本次激励计划激励对象合计326人，占公司总人数（含控股子公司）4162人的7.83%。

（二）本次激励对象均未同时参与两个或两个以上上市公司的股权激励计划。

（三）本激励计划的激励对象中，无公司监事、无公司独立董事、无持有公司5%以上的主要股东或实际控制人；本次拟激励对象中，袁长长先生系本公司控股股东袁志敏、熊海涛夫妇之子，除袁长长先生之外，无持股5%以上主要股东或实际控制人的配偶及直系亲属参与本次激励计划。

（四）公司聘请律师对上述激励对象的资格和获授是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》及本计划出具专项意见。

（五）公司监事会需对上述激励对象进行核查。

（六）任一单一激励对象所获授的股票期权所涉及的股票总数不超过公司总股本的1%。

第五章 股票期权的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期

（一）有效期

本计划有效期为授权日起至六年期满止。

（二）授权日

公司将在股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，按照相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

授权日为本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议，公司股东大会批准股权激励计划之日起的30日内的某一交易日。但授权日不得是下列日期：

- 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。

（三）等待期

第一个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的12个月；

第二个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的24个月；

第三个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的36个月；

第四个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的48个月。

第五个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的60个月。

（四）可行权日

本激励计划的激励对象自授权日起满一年后方可开始行权。可行权日为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：

- 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。

激励对象必须在本激励计划规定的行权期限内行权完毕（具体见下表），股票期权行权期间过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

股票期权各行权期行权安排如下表所示：

	行权期	可行权数量
第一个行权期	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。	获授期权总量的20%
第二个行权期	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。	获授期权总量的20%
第三个行权期	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。	获授期权总量的20%
第四个行权期	自授权日起满四年后的下一交易日起至授权日起满五年的交易日当日止。	获授期权总量的20%
第五个行权期	自授权日起满五年后的下一交易日起至授权日起满六年的交易日当日止。	获授期权总量的20%

（五）禁售期

本股票期权激励计划对激励对象持有的因行权所获得的公司股票规定如下：

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》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规的规定。

2、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百分之二十五，在离职后六个月内不得转让其所持有的公司股份；上述人员若将其所持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者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《公司章程》进行了修改，则激励对象转让其持有的公司股票，应当符合转让时《公司章程》的规定。

第六章 股票期权行权价格及确定依据

（一）行权价格

股票期权的行权价格为12.59元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以12.59元的价格购买一股公司股票。

（二）行权价格的确定方法

行权价格依据下述两个价格中的较高者确定，为12.59元。

1、股票期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12.59元；

2、股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司股票平均收盘价11.29元。

第七章 股票期权的授予及行权条件

（一）股票期权的授予条件

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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

3、在股东大会审议通过本次激励计划后至授权日期间，如激励对象发生如下任一情形的，公司将取消其获授资格：

（1）激励对象职务变更成为不能参与本次激励计划的人员；

（2）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、泄漏公司机密、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或者被公司解聘的；

（3）激励对象辞职、退休；

（4）激励对象非因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的；

（5）激励对象死亡的（如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。）；

（6）激励对象出现其他不符合《激励计划（草案）》第二章规定的激励对象范围的情形。

（二）股票期权行权条件

激励对象对已获授权的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件才能行权：

1、根据《金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核办法》，激励对象绩效考核合格以上。

2、公司达到下列业绩考核指标：

	行权的业绩条件	行权期限	可行权数量
第一个行权期	2010年度相比2009年度，净利润增长率不低于50%，净资产收益率不低于12.5%，产品销售量增长不低于20%；2011年度相比2009年度，净利润增长率不低于110%，净资产收益率不低于13%，产品销售量增长不低于35%。	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。	获授期权总量的20%
第二个行权期	2012年度相比2009年度，净利润增长率不低于200%，净资产收益率不低于13.5%，产品销售量增长不低于50%。	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。	获授期权总量的20%
第三个行权期	2013年度相比2009年度，净利润增长率不低于300%，净资产收益率不低于14%，产品销售量增长不低于75%。	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。	获授期权总量的20%
第四个行权期	2014 年度相比2009 年度，净利润增长率不低于500%，净资产收益率不低于14.5%，产品销售量增长不低于100%。	自授权日起满四年后的下一交易日起至授权日起满五年的交易日当日止。	获授期权总量的20%
第五个行权期	2015年度相比2009年度，净利润增长率不低于600%，净资产收益率不低于15.0%，产品销售量增长不低于125%。	自授权日起满五年后的下一交易日起至授权日起满六年的交易日当日止。	获授期权总量的20%

达到上述业绩指标公司需完成经营业绩的参考数据如下表：

时间\ 指标	净利润（亿元）	净资产收益率（%）	销量（万吨，不含贸易品）
2007—2009年平均数据	2.80	12.16	37.13
基准年（2009年）实	2.60	8.94	43.43

实际数据			
2010年达标数据	3.90	12.50	52.11
2011年达标数据	5.45	13.00	58.63
2012年达标数据	7.80	13.50	65.15
2013年达标数据	10.40	14.00	76.00
2014年达标数据	15.60	14.50	86.86
2015年达标数据	18.20	15.00	97.72

如达不到行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。

“净利润”指归属于母公司所有者的净利润，由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。以上“净利润”与“净资产收益率”均以扣除非经常性损益前后的净利润孰低者作为计算依据。“产品销售量”指由公司及其控股子公司生产的改性塑料及化工新材料的销售量，不含贸易品。“化工新材料”是指公司目前主营及将来可能涉足的除改性塑料之外的完全生物降解塑料、溯源材料等高附加值新型材料。

如公司发生再融资行为，则新增加的净资产、产生的净利润及其产品销售量不计入当年及下一年净资产、净利润及产品销售量行权指标的计算。但是本次股权激励计划定向增发新增的净资产及其产生的净利润、产品销售量应计入当年及今后年度行权指标的计算。

注：行权指标设定的说明

本激励计划以促使公司及股东利益最大化、提高运营绩效和进一步提升市场占有率为总体目标，将考核指标具体分解为净利润增长率、净资产收益率和产品销售量增长率。

本激励计划设定净利润增长率指标为：2015年度相比2009年度增长不低于600%，折合6年的复合增长率为38%，该指标高于本公司2002年——2009年历史数据（20%）及同行业可比照上市公司近三年平均水平。

本激励计划设定净资产收益率指标为：2010年达到12.5%，以后各考核年度逐年提升0.5个百分点，至2015年达到15%，该指标高于公司2007年——2009年历史平均数据（12.16%）及同行业可比照上市公司近三年平均水平，并兼顾了未来五年市场竞争日趋激烈、原材料价格攀升、公司将保持资产负债率为合理水平并继续加大研发投入等因素影响。

本激励计划未设定销售收入增长指标，而是设定产品销售量增长指标，主要基于本公司产品售价受到上游石化产品价格波动影响，而产品销售量增长速度更能真实反映公司市场占有率提升水平。产品销售量增长指标为：考核年度内复合增长率不低于15%，至2015年达到97.72万吨，该指标高于中国改性塑料行业增长速度。（行业数据来源：中国工程塑料协会《关于改性塑料行业发展现状与前景》预计未来中国改性塑料将以10%以上速度增长）

董事会认为：如果仅仅依靠现有产品和运营模式，要完成上述行权条件将比较困难。要达成行权目标，需要管理层继续增强经营管理能力，提升公司资金运营效率；需要不断依靠技术进步提升产品附加值，带动公司净资产收益率的提升；需要不断扩大现有市场销售并努力开拓新市场，并更好地平衡公司短期利益与长期价值之间的矛盾。因此，本激励计划设定的上述三项指标都具有挑战性，本次

股权激励计划的实施将有助于实现全体股东和利益相关者的共赢。

第八章 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

若在行权前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，应对股票期权数量进行相应调整。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：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、股票拆细的比例（即1 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：

$$Q = Q_0 \times n$$

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。

3、配股

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

其中：Q₀ 为调整前的股票期权数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格，n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，应对行权价格进行相应调整。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：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。

但若在派息引起的行权价格调整中，按上述计算方法出现P小于本公司股票面值1元时，则P=1元。

4、配股

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

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格，n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

（三）股票期权激励计划的调整程序

1、金发科技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，及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专项意见。

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、报中国证监会备案无异议并经股东大会审议批准。公司应聘请律师就相关调整事项是否符合《股权激励有关事项备忘录3号》出具专门意见。

第九章 股票期权授予程序及激励对象行权程序

（一）实行股票期权激励计划的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权激励计划草案，并提交董事会审议。

2、董事会审议通过股票期权激励计划草案，独立董事应当就股票期权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。董事会表决股权激励计划草案时，关联董事应予回避。

3、监事会核实激励对象名单。

4、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过股票期权激励计划草案后的2个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案摘要、独立董事意见。

6、股票期权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广东证监局。

7、在中国证监会对股票期权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。

8、独立董事就股票期权激励计划向所有股东征集委托投票权。

9、股东大会审议股票期权激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

10、股东大会批准股票期权激励计划后股票期权激励计划即可实施。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

（二）授予股票期权的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。

2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

3、监事会核查授予股票期权的激励对象的名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符。

4、公司与激励对象就双方的权利义务达成相关协议。

5、公司根据激励对象签署情况制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股票期权的数量、授权日期、协议书编号等内容。

6、公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定办理实施股票期权激励计划的相关事宜。

（三）激励对象行权的程序

1、激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出申请。

2、董事会授权薪酬与考核委员会对申请人的行权资格与行权条件审查确认。

3、激励对象的行权申请经薪酬与考核委员会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

第十章 公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利义务

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工作岗位或者考核不合格，公司注销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，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。

3、激励对象违反与公司的劳动合同，或者在行权前公司与激励对象的劳动合同解除的，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。

4、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它税费。

5、公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取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。

6、公司应当根据股票期权激励计划、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。

7、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、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

3、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。

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象在行权后离职的，应当在2年内不得在竞争对手处从事相同或相似相关工作。如果激励对象在行权后离职，并在2年内到竞争对手处从事相同或相似工作的，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的金额超过违约金数额的，还应同时就超出部分向公司承担赔偿责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十一章 股票期权激励计划的变更、终止

（一）公司控制权发生变化

若因任何原因导致公司的实际控制人或者控制权发生变化，激励对象根据本计划所获授的所有股票期权不作变更，激励对象不能加速行权或提前解锁。

（二）公司分立、合并

当公司发生分立或合并时，不影响股票期权激励计划的实施。

（三）控股子公司控制权发生变化

控股子公司控制权发生变化时，控股子公司激励对象所有未行权的股票期权

即被注销。

（四）激励对象发生职务变更、离职、退休或死亡

1、激励对象职务发生变更，但仍为公司的董事（独立董事、监事除外）、高级管理人员、主要负责人员或核心技术及业务人员的，则已获授的股票期权不作变更。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则取消其激励对象资格及由公司注销所有尚未行权的股票期权。

2、激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象触犯法律、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或者被公司解聘的，激励对象尚未行权的股票期权即被注销。

3、激励对象因工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，该年度可行权的股票期权仍可按激励计划行权。在退休离职后无法再进行绩效业绩考核的，其股票期权即被注销。

5、激励对象因辞职而离职的，自离职之日起其所有未行权的股票期权即被注销。

6、激励对象如果违反了公司关于竞业限制的相关规定，其已行权的收益由公司收回，未行权的股票期权即被注销。

7、激励对象死亡的，自死亡之日起其所有未行权的股票期权即被注销。但激励对象因工死亡的，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的法定继承人进行合理补偿。

8、对于由于上述1、2、4、5、6、7 项原因被取消或失效的尚未行权的股票期权，由公司注销。

（五）公司如因出现如下情形之一时，应终止实施股票期权激励计划，激励对象根据本计划已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

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。

（六）在股票期权激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

第十二章 会计处理与业绩影响

（一）股票期权的会计处理

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，公司将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：

1、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布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期的每个资产负债表日，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，同时计入资本公积中的其他资本公积。

3、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。

4、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—资本溢价”。

（二）股票期权总成本的测算

根据《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）对公司授予的10,000万股股票期权的公允价值进行测算，相关参数取值如下：

（1）行权价格：本计划中股票期权行权价格为12.59元

（2）授权日的价格：12.59元（注：暂取本草案公布前一交易日收盘价为参数计算，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计算）

（3）有效期：由于激励对象必须在授权日后六年内行权完毕，故每个行权期的股票期权有效期分别为2年、3年、4年、5年、6年。

（4）历史波动率：数值为39.64%（注：暂取本草案公布前250个交易日的历史波动率。

（5）无风险收益率：我们以中国人民银行制定的金融机构存款基准利率来代替无风险收益率。我们采用中国人民银行制定的2年存款基准利率2.79%代替在第一行权期行权的股票期权的无风险收益率，以3年存款基准利率3.33%代替在第二和第三行权期行权的股票期权的无风险收益率，以5年存款基准利率3.60%代替在第四行权期行权的股票期权的无风险收益率。并将上述利率换算成连续复利的无风险利率。

根据上述参数，计算得出公司本次激励计划中授予的10,000万股的股票期权的公允价值如下：

行权期	期权份数 (万份)	有效期（年）	每份期权公允 价值（元）	公允价值(万元)
第一个行权期	2000	2	3.0429	6085.7723
第二个行权期	2000	3	3.8351	7670.2106
第三个行权期	2000	4	4.4536	8907.2463
第四个行权期	2000	5	5.0499	10099.7764
第五个行权期	2000	6	5.5367	11073.3823
合计	10000	-	-	43836.388

假设授予的全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则授予的股票期权总成本为438,363,880.00元（相当于每份期权的平均公允价值为4.3836元），将在股票期权激励计划的各个等待期内进行摊销。

受期权行权数量的估计与期权授权日公允价值的预测性影响，公司预计的期权成本总额会与实际授予日确定的期权成本总额存在差异。

第十三章 附则

- 1、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律规定执行；
- 2、本激励计划自经公司股东大会批准之日起生效；
- 3、本激励计划的解释权属于公司董事会。

金发科技股份有限公司
董事会
二零一零年十二月十七日

金发科技股份有限公司

第二期股票期权激励计划激励对象名单

序号	姓名	部门/系统	职务
1	李南京	董事会及总经办	总经理
2	梁荣朗	董事会及总经办	营销总经理
3	蔡彤旻	董事会及总经办	技术总经理
4	聂德林	总经办	制造副总经理
5	宁红涛	总经办	管理副总经理、董事会秘书
6	张俊	总经办	财务总监
7	陈义	董事会	营销中心副总经理
8	吉继亮	总经办	上海金发总经理
9	陆体超	营销	国际运营总监
10	戴福乾	营销	华南运营部部长
11	张世中	营销	车用材料部部长
12	李建中	营销	行业运营部部长
13	朱登海	营销	国际营销一部副部长
14	黄河生	营销	华东运营部部长
15	师瀚程	营销	贸易部部长
16	朱冰	营销	行业运营部副部长
17	杨显宇	营销	国际营销四部部长
18	郭德凡	营销	控股子公司营销总监
19	袁长长	营销	海外市场拓展总监
20	何军	营销	区域经理
21	余启生	营销	区域经理
22	江昱阳	营销	业务代表
23	熊敏剑	营销	分区经理
24	夏世忠	营销	业务经理
25	问刚	营销	新产品部部长
26	张洋	营销	区域总经理
27	吴涛	营销	区域总经理
28	包立新	营销	车用材料部副部长
29	叶忠虎	营销	车用材料部副部长
30	黄栗	营销	贸易技术总工程师
31	黄少柯	营销	贸易部部长助理
32	蒋新	营销	家电运营部副部长
33	张毅	营销	国际营销三部副部长
34	芦霞	营销	区域副经理
35	周加进	营销	区域经理
36	袁丽岑	营销	业务代表

序号	姓名	部门/系统	职务
37	梁荣滔	营销	销售代表
38	姜培华	营销	车用材料部副部长
39	侯红军	营销	区域总经理
40	杨四海	营销	华南运营部副部长
41	唐军良	营销	国际营销五部部长
42	冯 震	营销	业务经理
43	张河山	营销	区域经理
44	彭 智	营销	区域经理
45	李 扬	营销	区域经理
46	陈长春	营销	区域副总经理
47	李文涛	营销	区域经理
48	王中煦	营销	业务经理
49	郭美福	营销	行业经理
50	金俊皓	营销	业务经理
51	刘 文	营销	业务经理
52	杨智勇	营销	业务经理
53	陈旭佳	营销	业务经理
54	王中林	营销	业务经理
55	刘子新	营销	业务经理
56	钟以斌	营销	业务经理
57	崔景仁	营销	业务代表
58	胡 欣	营销	国际营销四部部长助理
59	何吉川	营销	业务经理
60	黄 强	营销	业务经理
61	文 涛	营销	高级区域经理
62	高 翔	营销	行业经理
63	罗 俊	营销	高级区域经理
64	王喜力	营销	业务经理
65	喻 展	营销	业务经理
66	李永志	营销	业务经理
67	黄新水	营销	区域经理
68	张 彤	营销	业务代表
69	邱卫宁	营销	业务代表
70	潘桂良	营销	业务经理
71	郑 勇	营销	高级区域经理
72	黄 健	营销	业务经理
73	汪 海	营销	行业经理
74	黄 东	营销	区域经理
75	方承林	营销	国际营销一部部长助理
76	张 浩	营销	业务经理
77	李梦秋	营销	业务经理

序号	姓名	部门/系统	职务
78	桂 东	营销	行业经理
79	冉泽科	营销	分区经理
80	邹 斌	营销	业务经理
81	陈志雄	营销	降解塑料部部长助理
82	陈 云	营销	行业经理
83	曾昭峰	营销	业务经理
84	徐 劲	营销	业务经理
85	李相仕	营销	业务代表
86	许 忠	营销	分区经理
87	陈登雨	营销	业务代表
88	陈宇旭	营销	业务代表
89	潘万章	营销	业务代表
90	鲁 光	营销	业务代表
91	李 鹏	营销	业务代表
92	杨增国	营销	业务代表
93	林宝亮	营销	业务经理
94	罗 艳	营销	业务经理
95	余怀庆	营销	业务经理
96	林家军	营销	业务代表
97	沈红波	营销	业务代表
98	孙 斌	营销	业务代表
99	胡英豪	营销	业务代表
100	徐显骏	营销	业务代表
101	李再龙	营销	业务经理
102	毛名飞	营销	业务代表
103	孙东森	营销	业务代表
104	郭 楚	营销	业务代表
105	江 波	营销	业务代表
106	纪雄甫	营销	业务代表
107	郭景占	营销	业务经理
108	贺良兵	营销	业务经理
109	何彦亮	营销	业务代表
110	罗卫汉	营销	分区经理
111	王 珺	营销	业务代表
112	关金杰	营销	业务代表
113	向思思	营销	业务代表
114	雷岳文	营销	业务代表
115	石宪坤	营销	业务代表
116	柏金根	营销	业务代表
117	强 音	营销	业务代表
118	陈德宗	营销	业务代表

序号	姓名	部门/系统	职务
119	刘 杰	营销	业务代表
120	胡 赫	营销	业务代表
121	吴晓峰	营销	业务代表
122	李轶明	营销	业务代表
123	冯立明	营销	业务经理
124	陈云辉	营销	业务代表
125	张明江	营销	业务代表
126	孙志波	营销	业务代表
127	艾国金	营销	业务代表
128	王俊冰	营销	业务代表
129	欧阳承明	营销	业务代表
130	贾向明	营销	业务代表
131	杨宏亮	营销	业务经理
132	朱智慧	营销	业务代表
133	刘彦伟	营销	业务代表
134	陈合玉	营销	业务代表
135	王 盾	营销	业务代表
136	王玉康	营销	业务代表
137	袁 波	营销	业务代表
138	黄春鸿	营销	业务代表
139	金振星	营销	业务代表
140	林 博	营销	业务代表
141	梅佳明	营销	业务代表
142	徐德粤	营销	业务经理
143	马春宝	营销	业务代表
144	朱江安	营销	业务代表
145	师旭龙	营销	业务代表
146	张俊文	营销	业务代表
147	叶秀生	营销	业务代表
148	龚苟娣	营销	业务代表
149	陈俊至	营销	业务代表
150	谭建文	营销	业务代表
151	张 杰	营销	业务代表
152	马思远	营销	业务代表
153	余卫华	营销	业务代表
154	江海蛟	营销	业务代表
155	陈年德	营销	业务代表
156	凌沫然	营销	业务代表
157	詹 倩	营销	业务代表
158	杨楚周	营销	业务代表
159	赵 超	营销	业务代表

序号	姓名	部门/系统	职务
160	冉庆峰	营销	业务代表
161	金京洙	营销	业务代表
162	贾志强	营销	分区经理
163	谢武松	营销	分区经理
164	李仕鹏	营销	业务代表
165	邢 涛	营销	业务代表
166	郑 波	营销	销售代表
167	郭亮亮	营销	业务代表
168	袁 星	营销	销售代表
169	于 雷	营销	销售代表
170	袁强华	营销	业务经理
171	詹益兴	营销	分区经理
172	童鹏程	营销	销售代表
173	洪立辉	营销	业务代表
174	范 飞	营销	业务代表
175	费泽抗	营销	业务代表
176	袁丽放	营销	业务代表
177	罗 乐	营销	业务代表
178	程志雄	营销	销售代表
179	雷 林	营销	业务代表
180	王 珊	营销	业务代表
181	柯大科	营销	业务代表
182	余深斌	营销	业务代表
183	何再龙	营销	业务代表
184	钱文彬	营销	业务代表
185	刘创荣	营销	销售代表
186	叶志仕	营销	销售代表
187	娄志和	营销	业务代表
188	武兴特	营销	业务代表
189	黄旭蒂	营销	业务代表
190	杨少龙	营销	业务代表
191	杨 卓	营销	业务代表
192	易庆锋	技术	产品线工程师
193	曾祥斌	技术	技术发展中心主任
194	叶南飏	技术	技术副总监
195	陈大华	技术	技术副总监
196	苏 妤	技术	企业研究院副院长
197	龙 翰	供应链	循环经济项目总经理
198	王 林	技术	苯乙烯部部长
199	程 庆	技术	产品线总经理
200	陶四平	技术	产品线总经理

序号	姓名	部门/系统	职务
201	姜苏俊	技术	新材料部部长
202	吴 博	技术	品质部部长
203	万勇军	技术	中试技术经理
204	李翰卿	技术	上海金发技术副总经理
205	刘思杨	供应链	循环经济项目部 副部长
206	罗忠富	技术	车用材料部部长
207	朱 文	技术	产品线总经理
208	吴晓辉	技术	产品线工程师
209	郑明嘉	技术	产品线工程师
210	曾 赛	技术	颜色研发技术经理（广州）
211	黄 达	技术	产品线总经理
212	丁 超	技术	产品线总经理
213	王大中	技术	产品支持技术经理
214	夏建盟	技术	产品线工程师
215	徐依斌	技术	绿色塑料技术经理
216	赖迪凡	技术	颜色研发技术经理(上海)
217	刘奇祥	技术	技术管理中心主任
218	曹 民	技术	特种工程塑料技术经理
219	肖 鹏	技术	聚烯烃部部长
220	孙东海	技术	产品线总经理
221	宁方林	技术	新材料部总工程师
222	艾 磊	技术	产业化部技术经理
223	欧阳晓岳	技术	原材料技术经理
224	何浏炜	技术	产品线总经理
225	刘建中	技术	产品线工程师
226	郭 涛	技术	产品线工程师
227	张秋汉	技术	珠海万通筹建及 生产运营负责人
228	何继辉	技术	产品线工程师
229	钱永红	技术	中试科技技术副经理(广州)
230	姚 程	技术	产品线工程师
231	陈 伟	技术	产品线工程师
232	李永华	技术	产品线工程师
233	殷年伟	技术	产品线工程师
234	郑一泉	技术	产品线工程师
235	梁惠强	技术	产品线总经理
236	田征宇	技术	产品线工程师
237	杨志骅	技术	产品线工程师
238	袁 泉	技术	颜色支持工程师
239	郭建明	技术	产品线工程师

序号	姓名	部门/系统	职务
240	袁绍彦	技术	技术管理中心副主任
241	张 永	技术	产品线工程师
242	杨霄云	技术	产品线工程师
243	许晶玮	技术	产品线工程师
244	周英辉	技术	产品线工程师
245	谢明星	技术	产品线工程师
246	胡志华	技术	产品线工程师
247	丁正亚	技术	产品线工程师
248	姜向新	技术	产品线工程师
249	王 斌	技术	产品线工程师
250	郭少华	技术	产品线工程师
251	孙雅杰	技术	产品线工程师
252	王 亮	技术	产品线工程师
253	袁 强	技术	产品线工程师
254	薄文海	技术	原材料开发工程师
255	关安南	技术	产品支持工程师
256	焦 建	技术	研发工程师
257	陈延安	技术	产品线工程师
258	胡付余	技术	产品线工程师
259	黄恒梅	技术	产品线工程师
260	蒋智强	技术	产品线工程师
261	李 晟	技术	产品线工程师
262	谢修好	技术	产品线工程师
263	尹国杰	技术	产品线工程师
264	张春怀	技术	产品线工程师
265	胡 浩	技术	产品线工程师
266	何威	技术	产品线工程师
267	官焕祥	循环经济项目部	产品开发经理
268	刘 颖	循环经济项目部	产品线工程师
269	苏娟霞	循环经济项目部	产品线工程师
270	杨金山	循环经济项目部	产品线工程师
271	赵智源	技术	工艺工程师
272	张志强	技术	工艺工程师
273	蔡书义	技术	中试科副经理(上海)
274	陈 悦	技术	颜色支持经理
275	祝润生	技术	颜色研发经理
276	邓小军	技术	品质部副部长
277	杨超峰	技术	标准化办公室主任
278	李志平	技术	产品线工程师
279	邵 华	技术	产品线工程师
280	杨 燕	技术	产品线工程师

序号	姓名	部门/系统	职务
281	李国明	技术	产品线工程师
282	冯德才	技术	产品线工程师
283	柴生勇	技术	精细化工技术经理
284	蒋贤志	技术	产品支持工程师
285	叶晓光	技术	产品线工程师
286	刘志力	供应链	采购部总监
287	奉中杰	财务	融资会计经理
288	袁劲舟	财务	管理会计经理
289	彭忠泉	管理	项目管理部部长
290	李 杰	供应链	上海金发采购部部长
291	夏世雄	财务	库存管理经理
292	陈 力	总经办	绵阳公司总经理
293	李 东	制造	制造管理部部长
294	罗小兵	董事会及总经办	证券事务经理
295	刘庆朋	供应链	供应链管理部部长
296	殷亚妮	管理	人力资源部部长
297	王建军	营销	销售管理部副部长
298	郭建辉	总经办	工程总监
299	张金林	总经办	总经理助理
300	林锦龙	制造	生产运作部副部长
301	齐文良	制造	制造管理部副部长
302	雷长安	财务	上海金发财务部部长
303	刘 斌	总经办	上海金发总经理助理
304	张丽萍	管理	上海金发人事行政部总监
305	杨定吉甫	管理	上海金发项目中心主任
306	岳希岭	营销	销售管理部部长助理
307	赵 宇	技术	上海金发品质部部长
308	张 雷	制造	上海金发生产部部长
309	张瑞容	董事会及总经办	审计经理
310	罗 毅	总经办	绵阳长鑫总经理助理
311	刘期纪	财务	财务部部长助理
312	方水河	财务	销售会计主管
313	刘元社	信息技术	高级 IT 工程师
314	熊 伟	供应链	采购部部长助理
315	刘 晶	供应链	供应链管理部部长助理
316	李艺航	管理	法律事务经理
317	韦德广	管理	人力资源部部长助理
318	王岳鹏	营销	销售管理部部长助理
319	陈 媛	财务	绵阳公司财务部部长
320	吴亚文	制造	品质控制经理
321	何承卫	制造	生产运作部部长助理

序号	姓名	部门/系统	职务
322	张 杰	营销	业务经理
323	汪孝运	营销	国际营销部部长助理
324	李 胜	财务	绵阳公司财务部副部长
325	刘 伟	管理	天津金发人事行政部经理
326	罗伟东	产品研发中心	产品线工程师
合计	326 人	/	/

金发科技股份有限公司董事会

2010 年 12 月 18 日

广东南国德赛律师事务所

关于金发科技股份有限公司股票期权激励计划草案（修订稿）的法律意见书

致：金发科技股份有限公司

广东南国德赛律师事务所（以下简称“本所”或“德赛”）接受金发科技股份有限公司（以下简称“公司”或“金发科技”）的委托，作为公司专项法律顾问，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》（以下统称“《备忘录1/2/3号》”）、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》等有关法律、行政法规和规范性文件的规定，就公司第二期股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）相关事项于2010年9月28日出具了《广东南国德赛律师事务所关于金发科技股份有限公司股票期权激励计划的法律意见书》（简称“《法律意见书》”），于2010年11月12日出具了《广东南国德赛律师事务所关于金发科技股份有限公司股票期权激励计划的补充法律意见书（一）》（简称“《补充法律意见书（一）》”）。根据中国证监会反馈意见，公司对2010年9月28日披露的《第二股股票期权激励计划（草案）》[简称“《激励计划（草案）》”]进行了修订、补充和完善，形成了《第二股票期权激励计划（草案）修订稿》[简称“《激励计划（草案）修订稿》”]。本所律师现就公司第二期股票期权激励计划[以下简称“股权激励计划”]及《激励计划（草案）修订稿》相关事项出具本法律意见书。

本所律师已严格履行法定职责，遵守了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司股权激励计划事项及《激励计划（草案）修订稿》的合法性、合规性进行了充分的核查和验证，保证本法律意见书中不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

本所律师根据本法律意见书出具日前已经发生或存在的事实，依据我国现行法律、法规、规范性文件的要求，对公司股权激励计划事项发表法律意见，且本所律师对某事项是否合法有效的判断，是以该事项发生时所适用的法律法规为依据，同时也充分考虑了有关政府部门给予的批准或确认，对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持

的事实，本所律师依据有关政府部门、公司或其他有关机构或人士出具的文件、证明和证人证言作出合理判断。

本所律师进行调查及出具本法律意见书还基于公司向本所作出的如下保证：其已提供本所及本所律师认为出具法律意见书所必需的、真实、准确、完整、有效的文件、材料或口头的陈述和说明，不存在任何隐瞒、虚假和重大遗漏之处；其所提供的副本材料或复印件均与其正本材料或原件核对一致；所提供的文件、材料上的签名、印章均是真实的，并已履行该等签名和盖章所需的法定程序，获得合法授权；所有口头陈述及说明的事实均与实际情况一致、相符。

本所律师仅就与公司股权激励计划及《激励计划（草案）修订稿》有关的法律问题发表意见，并不对会计、审计、资产评估等专业事项发表意见，不对投资决策、股权激励事宜所涉标的股票价值等非法律事项发表意见，且不对股权激励事宜作任何形式的担保。本法律意见书中对有关会计报告、审计报告以及资产评估报告等专业报告中某些具体数据与结论的引述，并不代表本所律师已经就该等数据、结论的真实性、准确性作出任何明示或者默示保证。

本所及钟国才律师、黄永新律师声明：截止本法律意见书出具之日，本所及经办律师均不持有公司的股份，与公司不存在任何可能影响公正履行职责的关系。

本法律意见书仅供公司为本次股权激励计划之目的使用，未经本所律师书面同意，不得用作任何其他目的。

本所律师未授权任何单位或个人对本法律意见书作出任何解释或说明。

本所律师同意公司部分或全部在股权激励计划有关法律文件中自行引用或按中国证监会审核要求引用法律意见书的内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解。经本所律师审核的引用内容，非经本所律师的再次审阅并书面确认，不得作任何更改。

本所律师同意将本法律意见书作为公司本次股权激励计划的必备文件之一，随同其他申报材料一起上报证监会备案、进行公告，并依法对出具的法律意见承担责任。

基于上述，本所律师根据相关法律、法规及规范性文件的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽职精神，对公司本次股权激励计划所涉及的有关事项进行了核查与验证，出具法律意见如下：

一、公司的主体资格

1. 公司是经广州市人民政府办公厅《关于同意设立广州金发科技股份有限公司的复函》(穗府办函[2001]89号)、广州市经济委员会《关于同意设立广州金发科技股份有限公司的批复》(穗经[2001]194号)共同批准,由公司前身广州金发科技发展有限公司整体变更设立的股份有限公司,2001年10月8日在广州市工商局领取了股份有限公司营业执照。

2. 公司于2004年06月01日经中国证监会《关于核准广州金发科技股份有限公司公开发行股票的通知》(证监发行字[2004]73号)核准,首次向社会公开发行人民币普通股4500万股,并经上海证券交易所《关于广州金发科技股份有限公司人民币普通股股票上市交易的通知》(上证上字[2004]92号)审核同意,于2004年06月23日在上海证券交易所上市,股票代码:600143,股票简称:金发科技。

3. 公司于2005年8月1日召开关于股权分置改革的2005年第一次临时股东大会,股权分置改革方案获得有效通过;截止2005年9月14日,公司股权分置改革方案实施完毕。

4. 2006年8月,公司制订的《广州金发科技股份有限公司股票期权激励计划》及《广州金发科技股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》经中国证监会审核无异议,并经2006年9月1日公司召开的2006年第一次临时股东大会审议通过。

5. 2007年8月,经中国证监会《关于核准广州金发科技股份有限公司增发股票的通知》(证监发行字[2007]176号)核准,公司公开增发人民币普通股(A股)2303万股,发行完成后公司总股本变更为66,003万股。

6. 2007年10月,经公司2007年第一次临时股东大会批准并经广州市工商行政管理局核准,公司名称由“广州金发科技股份有限公司”变更为“金发科技股份有限公司”。

7. 2008年3月及6月,公司董事会组织全体股票期权激励对象实施了两次行权,行权方式为向全体激励对象定向发行3,822万股;行权后公司总股本变更为69,825万股。

8. 2008年9月8日,公司2008年度第一次临时股东大会审议通过2008年半年度资本公积金转增股本方案:以2008年6月30日总股本69,825万股为基数,每10股转增10股。该方案已于2008年9月22日为股权登记日实施,实施后公司总股本为139,650万股。

9. 公司现持有广州市工商行政管理局核发的注册号为4401012003599的《企业法人

营业执照》，注册资本为人民币 13.965 亿元，法定代表人袁志敏，登记公司经营范围：塑料、化工产品、塑料回收及再生利用、日用机械、金属制品、新材料、新产品的开发、研究、加工、制造、技术服务、技术转让；自有资金投资；房地产开发与经营，物业管理；批发和零售贸易（国家专营专控的商品除外）；自营进出口业务（按穗外经贸[1999]227 号批复的范围经营）。

10. 根据立信大华会计师事务所有限公司 2010 年 4 月 26 日出具的立信大华审字[2010]第 1833 号《审计报告》，公司 2009 年度财务会计报告业经注册会计师审计，且注册会计师已经出具标准无保留意见的审计报告。至本法律意见书出具之日，公司不存在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情况。

11. 根据公司出具的承诺，经本所律师合理查验，公司最近一年不存在因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的情形。

本所律师认为，公司系依法设立并有效存续的股份有限公司，截至本法律意见书出具日止，公司不存在根据法律法规及公司章程规定需要终止的情形，公司已完成股权分置改革，且不存在《管理办法》第七条规定的不得进行股权激励计划的情形，因此，公司具有实行股权激励计划的主体资格。

二、激励对象的主体资格

1、根据草案（修订稿），本次股权激励计划的激励对象系依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定，为以下人员：内部董事及高级管理人员，核心管理、技术与业务人员；激励对象不包括独立董事、监事，无持股 5%以上主要股东或实际控制人参与本次激励计划；本次拟激励对象中，袁长长先生系公司控股股东袁志敏、熊海涛夫妇之子，除袁长长先生之外，无持股 5%以上主要股东或实际控制人的配偶及直系亲属参与本次激励计划。所有被激励对象需在公司或其控股子公司、分公司任职、领取薪酬。

2. 公司第三届监事会第十八次会议审核股权激励计划确定的激励对象后，认为激励对象中的公司高级管理人员均符合《公司法》等法律、法规和《公司章程》有关任职资格的规定，激励对象中的核心技术人员和核心业务人员、管理骨干均为在公司任职的员工且

由董事会薪酬与考核委员会认定；同时，激励对象亦不存在《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。

2010年12月17日公司第三届监事会2010年第一次临时会议通过《关于对金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划激励对象名单的核查意见》，认为：“名单人员均符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》规定的激励对象条件，符合公司第二期股票期权激励计划（草案）规定的激励对象范围，其作为公司股票期权激励计划激励对象的主体资格合法、有效”。

3. 公司以及激励对象出具承诺，确认截至本法律意见书出具日，公司股权激励计划的激励对象不存在下列情形：

- （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；
- （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；
- （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。

4. 公司出具承诺，确认截至本法律意见书出具之日，公司股权激励计划的激励对象没有同时参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划。

本所律师认为，公司股权激励计划的激励对象符合《管理办法》第八条、《备忘录1号》第二条、第七条、《备忘录2号》第一条关于激励对象范围的规定，具备《管理办法》和《备忘录1/2/3号》规定的激励对象主体资格。

三、《激励计划（草案）修订稿》内容的合法合规性

1. 股权激励计划的内容

《激励计划（草案）修订稿》由以下部分和内容组成：（1）股票期权激励计划的目的；（2）激励对象的确定依据和范围；（3）激励计划的股票来源和股票数量；（4）股票期权的分配；（5）股票期权的有效期、授权日、可行权日、禁售期；（6）股票期权行权价格及确定依据；（7）股票期权的授予及行权条件；（8）股票期权激励计划的调整方法和程序；（9）股票期权授予程序及激励对象行权程序；（10）公司与激励对象各自的权利义务；（11）股票期权激励计划的变更、终止；（12）会计处理与业绩影响；（13）附则。

本所律师认为,《激励计划(草案)修订稿》内容涵盖了《管理办法》第十三条要求股权激励计划中应当规定或说明的事项。

2. 激励对象的确定依据和范围

《激励计划(草案)修订稿》第二章对激励对象的确定依据和范围作出了明确规定和说明【参见本法律意见书第二部分】。

本所律师认为,激励对象确定的依据和范围符合《管理办法》第八条、第九条和《备忘录1号》第二条、第七条的规定。

3. 激励计划的股票来源和股票数量

《激励计划(草案)修订稿》第三章规定:公司拟授予激励对象10,000万份股票期权,每份股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司股票的权利。激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行金发科技股票,所涉及的标的股票种类为人民币普通股(A)股。激励计划授予激励对象的股票期权数量为10,000万份,涉及标的股票数量占本激励计划公告日公司总股本的比例为7.16%。

本所律师认为,股权激励的方式、股票来源和数量符合《管理办法》第二条、第十一条、第十二条第一款、第十九条的规定。

4. 股票期权的分配

《激励计划(草案)修订稿》第四章规定,股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	职工姓名	职务	获授期权数量(份)	占本计划期权总量的比例(%)	占公司总股本的比例(%)
1	李南京	董事兼总经理	2,100,000	2.10%	0.1504%
2	梁荣朗	董事兼营销总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
3	蔡彤旻	董事兼技术总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
4	聂德林	制造副总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%
5	宁红涛	管理副总经理	1,900,000	1.90%	0.1361%

序号	职工姓名	职务	获授期权数量（份）	占本计划期权总量的比例（%）	占公司总股本的比例（%）
6	张俊	财务总监	1,900,000	1.90%	0.1361%
7	陈义	董事	1,900,000	1.90%	0.1361%
8	其他 319 名 激励对象	/	86500000	86.50%	6.1941%
合计	326 人	/	100,000,000	100.00%	7.1608%

《激励计划（草案）修订稿》第四章还规定，本次激励计划激励对象合计 326 人，占公司总人数（含控股子公司）4162 人的 7.83%，本次激励对象均未同时参与两个或两个以上上市公司的股权激励计划，本激励计划的激励对象中，无公司监事、无公司独立董事、无持有公司 5%以上的主要股东或实际控制人；本次拟激励对象中，袁长长先生系本公司控股股东袁志敏、熊海涛夫妇之子，除袁长长先生之外，无持股 5%以上主要股东或实际控制人的配偶及直系亲属参与本次激励计划，公司监事会需对激励对象进行核查，任一单一激励对象所获授的股票期权所涉及的股票总数不超过公司总股本的 1%。

本所律师认为，股权激励的分配符合《管理办法》第十二条第二款和《备忘录 2 号》第 1 条的规定。

5. 股票期权的有效期限、授权日、等待期、可行权日、禁售期

《激励计划（草案）修订稿》第五章规定：

（1）有效期：股权激励计划有效期为授权日起至六年期满止；

（2）授权日：为激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议，公司股东大会批准股权激励计划之日起的 30 日内的某一交易日。但授权日不得是下列日期：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。

（3）等待期：第一个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的 12 个月；第二个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的 24 个月；第三个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的 36 个月；第四个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的 48 个月。

月；第五个行权期可行权股票期权的等待期为授权日起的 60 个月。

（4）可行权日：激励计划的激励对象自授权日起满一年后方可开始行权。可行权日为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：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。激励对象必须在本激励计划规定的行权期限内行权完毕，股票期权行权期间过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

（5）禁售期：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》等法律法规的规定。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百分之二十五，在离职后六个月内不得转让其持有的公司股份；上述人员若将其所持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者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。若在股票期权有效期内《公司章程》进行了修改，则激励对象转让其持有的公司股票，应当符合转让时《公司章程》的规定。

本所律师认为：股票期权的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期符合《管理办法》第十八条、第二十一条、第二十二条、第二十三条，《备忘录 1 号》第四条第一款、第六条，《备忘录 2 号》第四条第四款的规定。

6. 股票期权行权价格及确定依据

《激励计划（草案）修订稿》第六章规定：

（1）行权价格：股票期权的行权价格为 12.59 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 12.59 元的价格购买一股公司股票。

（2）行权价格的确定方法：行权价格依据下述两个价格中的较高者确定为 12.59 元：股票期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 12.59 元；股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价 11.29 元。

本所律师认为：股票期权行权价格及确定依据符合《管理办法》第二十四条的规定。

7. 股票期权的授予及行权条件

《激励计划（草案）修订稿》第七章对股票期权的授予条件、股票期权行权条件作出了规定。如达不到行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象符合行权条件但未在行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。

本所律师认为：股票期权的授予及行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条的规定。

8. 股票期权激励计划的调整方法和程序

《激励计划（草案）修订稿》第八章对股票期权数量的调整方法、行权价格的调整方法、股票期权激励计划的调整程序进行了规定。

本所律师认为，股票期权激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》第二十五条的规定。

9. 股票期权授予程序及激励对象行权程序

《激励计划（草案）修订稿》第九章对实行股票期权激励计划的程序、授予股票期权的程序、激励对象行权的程序进行了规定。

本所律师认为，股票期权授予程序及激励对象行权程序符合《管理办法》和《备忘录1/1/2/3号》的规定。

10. 公司与激励对象各自的权利义务

《激励计划（草案）修订稿》第十章对公司和激励对象的权利义务分别作出了规定。

本所律师认为，《激励计划（草案）修订稿》关于公司和激励对象权利义务的规定不违反法律、法规的禁止性规定，合法有效。

11. 股票期权激励计划的变更、终止

《激励计划（草案）修订稿》第十一章对股票期权激励计划的变更、终止作出了相应的规定。

本所律师认为，股票期权激励计划的变更、终止的规定符合《管理办法》第七条、第八条、第十四条及相关法律法规的规定。

12. 会计处理与业绩影响

《激励计划（草案）修订稿》第十一章对股票期权的会计处理、股票期权总成本的测算等会计处理与业绩影响事项进行了规定。

本所律师认为，会计处理与业绩影响的规定符合《备忘录 3》第二条、《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）修订稿》的主要内容符合《管理办法》、《备忘录 1/2/3 号》等法律法规的规定；

四、股权激励计划履行的程序

1. 已经履行的程序

（1）公司董事会下设薪酬与考核委员会负责拟定了股权激励计划草案，并提交董事会审议。

（2）2010 年 9 月 27 日，公司召开第三届董事会第二十八次会议，审议通过了《激励计划（草案）》、《金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核办法》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案》等与股权激励计划相关的议案，关联董事回避表决。

（3）2010 年 9 月 27 日，公司独立董事匡镜明、梁振锋、陈雄溢、任剑涛发表《独立董事关于公司第二期股票期权激励计划（草案）的独立意见》，认为公司实施股票期权激励计划可以健全公司的激励、约束机制，提高公司可持续发展能力，不会损害公司及其全体股东的利益。

（4）2010 年 9 月 27 日，公司监事会召开第三届监事会第十八次会议，审议通过了《激励计划（草案）》，并对激励对象名单予以核实。

（5）2010 年 9 月 30 日，公司将股权激励计划的材料报中国证监会备案，随后根据中国证监会的要求补充提供了相关文件资料，股权激励计划的材料并抄报了上海证券交易所及广东证监局。公司并已根据中国证监会反馈意见，对 2010 年 12 月 28 日披露的《激励计划（草案）》进行了修订、补充和完善，形成了《激励计划（草案）修订稿》。

(6) 2010 年 12 月 17 日, 公司召开第三届董事会 2010 年第一次临时会议, 审议通过了《关于金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划(草案)修订稿及其摘要的议案》, 关联董事回避表决。

(7) 2010 年 12 月 17 日, 公司独立董事匡镜明、梁振锋、陈雄溢、任剑涛发表《独立董事关于公司第二期股票期权激励计划(草案)修订稿的补充独立意见》: “同意金发科技股票期权激励计划(草案)修改后的全部内容; 金发科技股票期权激励计划(草案)修改后的内容符合《管理办法》、《股权激励备忘录》等有关法律、法规和规范性文件的规定, 未侵犯公司及全体股东的利益”。

(8) 2010 年 12 月 17 日, 公司召开第三届监事会 2010 年第一次临时会议审议通过《关于金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划(草案)修订稿及其摘要的议案》、《关于对金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划激励对象名单的核查意见》, 监事会认为: “名单人员均符合《上市公司股权激励管理办法(试行)》、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》规定的激励对象条件, 符合公司第二期股票期权激励计划(草案)规定的激励对象范围, 其作为公司股票期权激励计划激励对象的主体资格合法、有效”。

2. 尚需履行的程序

(1) 公司确认, 自证监会收到完整的股权激励计划备案申请材料之日起 20 个工作日内未提出异议后, 方发出召开股东大会的通知, 并同时公告法律意见书。

(2) 独立董事应当就股权激励计划向所有股东征集委托投票权。

(3) 股东大会应当依法对股权激励计划进行审议。公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时, 须在提供现场投票方式的同时, 提供网络投票方式。公司监事会应当对激励对象名单核实情况在股东大会上予以说明。

(4) 股权激励计划经股东大会审议通过后方可实施股票期权激励计划, 公司或经其授权的董事会并应当依法办理信息披露及有关登记结算、股票期权授予、行权、注销等事宜。

本所律师认为, 至本法律意见书出具之日, 公司股票期权激励计划已完成有关法律、法规和规范性文件规定应当在现阶段履行的程序, 但公司尚需履行《管理办法》、《备忘录

1/2/3号》等法律、法规规定的其他后续程序。

五、股权激励计划涉及的信息披露

1. 已经履行的信息披露义务

2010年9月28日，公司在上海证券交易所和指定的《中国证券报》、《上海证券报》、《证券时报》等信息披露媒体上披露了公司第三届董事会第二十八次会议决议公告、公司第三届监事会第十八次会议决议公告、《金发科技股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）摘要》以及独立董事意见等与本次股权激励计划相关的文件。

公司确认，2010年12月18日将在上海证券交易所和指定的《中国证券报》、《上海证券报》、《证券时报》等信息披露媒体上披露公司第三届董事会2010年第一次临时会议决议公告、公司第三届监事会2010年第一次临时会议决议公告、《激励计划（草案）修订稿》及其摘要、独立董事补充意见等与本次股权激励计划相关的文件。

2. 尚需履行的信息披露义务

根据《管理办法》的规定，公司尚需就股权激励计划履行下列信息披露义务。

- （1）股东大会审议通过激励计划后，按照上海证券交易所的规定履行信息披露义务；
- （2）在定期报告中披露报告期内股权激励计划的实施情况；
- （3）按照有关规定在财务报告中披露股权激励的会计处理。

此外，公司还应按照《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录1/2/3号》等有关法律、法规的规定，就股权激励计划履行其他相关的信息披露义务。

本所律师认为，至本法律意见书出具之日，公司已履行了现阶段所应履行的信息披露义务，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录1/2/3号》等有关法律、法规的规定。随着股权激励计划的进展，公司尚需按照《管理办法》等有关法律法规和证券交易所的规定，继续严格履行相应的信息披露义务。

六、股权激励计划对公司及全体股东利益的影响

1. 公司具备实施股权激励计划的主体资格，股权激励计划确定的激励对象具备《管

理办法》、《备忘录 1/2/3 号》规定的激励对象主体资格。

2. 草案（修订稿）规定了《管理办法》、《备忘录 1/2/3 号》所要求的内容，且该等内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录 1/2/3 号》等有关法律、法规的规定。

3. 公司已按照有关法律、法规的规定履行了现阶段与股权激励计划相关的信息披露义务。

4. 根据公司出具的承诺，公司不向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他形式的财务资助。

5. 公司独立董事《关于公司第二期股票期权激励计划（草案）的独立意见》及《补充意见》认为股权激励计划草案的内容符合《管理办法》、《备忘录 1/2/3 号》等有关法律、行政法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

6、公司股票期权激励计划最终实施仍需经公司股东大会审议并以特别决议通过，其中独立董事还将就审议股权激励计划的相关议案向公司所有股东征集委托投票权。该种程序安排能够使公司股东通过股东大会充分行使表决权，表达自身意愿，保障股东利益的实现。

本所认为，公司拟实施的股权激励计划不存在明显损害公司及其全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

七、结论意见

综上所述，本所律师认为：公司具备实施股权激励的主体资格，激励对象具备《管理办法》和《备忘录 1/2/3 号》规定的激励对象主体资格；《激励计划（草案）修订稿》的主要内容符合《管理办法》、《备忘录 1/2/3 号》等法律法规的规定；股权激励计划履行了现阶段所应履行的程序和信息披露义务；股权激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。公司应履行后续法定程序和信息披露义务；股权激励计划经依法报送证监会备案且证监会未提出异议并经股东大会审议有效表决通过后方可实施。

本法律意见书一式六份，具有同等法律效力。

(以下无正文)

（本页无正文，为广东南国德赛律师事务所《关于金发科技股份有限公司股票期权激励计划草案（修订稿）的法律意见书》签字盖章页）

广东南国德赛律师事务所

负责人：_____

（ 彭 清 正 ）

经办律师：_____

（ 钟 国 才 律 师 ）

经办律师：_____

（ 黄 永 新 律 师 ）

二 0 一 0 年十二月十八日

金发科技股份有限公司
监事会对第二期股票期权激励计划（草案）修订稿
激励对象名单的核查意见

根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》的规定，金发科技股份有限公司（以下简称“公司”）监事会对公司《第二期股票期权激励计划（草案）修订稿》规定的股票期权激励对象名单（以下简称“激励对象名单”）核实后，认为：公司股票期权激励计划激励对象包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员及董事会认为需要激励的核心技术（业务）人员和重要管理人员，其具备《中华人民共和国公司法》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，且不存在《上市公司股权激励管理办法（试行）》第八条所述的下列情形：（一）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；（二）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；（三）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。该名单人员均符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》规定的激励对象条件，符合公司第二期股票期权激励计划（草案）修订稿规定的激励对象范围，其作为公司股票期权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

金发科技股份有限公司
监 事 会
2010 年 12 月 17 日