

## **广东科达机电股份有限公司**

### **第三届董事会第五次会议决议公告**

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整,并对公告中的虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏负连带责任。

广东科达机电股份有限公司(以下简称“公司”)第三届董事会第五次会议通知于2007年1月10日以直接送达与传真方式发出,对于传真方式发出的之后电话确认,以现场方式于2007年1月15日在公司103会议室举行。会议由卢勤董事长主持,会议应到董事9人,实到董事9人,授权代表0人。全体监事及部分高级管理人员列席了会议,符合《公司法》及《公司章程》的有关规定。会议通过记名投票的方式,审议通过如下议案:

#### 一、审议通过《关于调整股票期权激励对象及授予数量的议案》

公司第三届董事会第三次会议审议通过的《广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划(草案)》(以下简称:原股票期权激励计划草案)中的激励对象包括公司董事长卢勤先生、总经理边程先生以及副总经理吴跃飞先生等三人,由于上述三人已经持有公司有限售条件的流通股,为了更有效的达到实施股票期权激励的目的,现决定不再将上述三人纳入本次股权激励计划的激励对象之中,并相应调整本次股权激励计划拟授予的股票期权总额以及每一行权期的可行权数量。

调整后的股票期权总数由原来的1,350万股调整为1,100万股,占当前公司总股本比例由原来的9.04%相应调整为7.37%;每一行权期的可行权数量由原来的337.5万股相应调整为275万股,每一期可行权数量占获授期权数量比例不变,仍为25%。

表决结果:同意9票,反对0票,弃权0票。

#### 二、审议通过《关于调整股票期权激励计划变更、终止相关条款的议案》

为了更好的体现股票期权的实效性,特对原股票期权激励计划草案中关于股票期权激励计划变更、终止的部分条款作如下修改:

1、原股票期权激励计划草案中“十二、(一)、3、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,仍可按规定行权。”

修改为“激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，自丧失劳动能力之日起所有未行权的股票期权即被取消。”

2、原股票期权激励计划草案中“十二、(一)、5、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，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。”

修改为“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，自退休之日起所有未行权的股票期权即被取消。”

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

三、审议通过《关于授权董事会秘书结合公司实际情况发出召开2007年第一次临时股东大会通知的议案》

公司董事会决定授权董事会秘书根据有关规定并结合公司实际情况发出召开2007年第一次临时股东大会的通知。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

特此公告。

广东科达机电股份有限公司董事会  
二〇〇七年一月十五日

附件一：《广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划(草案)》

附件二：北京市康达律师事务所关于股权激励计划的法律意见书

附件三：北京市康达律师事务所关于股权激励计划的补充法律意见书

附件四：海通证券股份有限公司关于股票期权激励计划（草案）的独立财务顾问报告

附件一

## 广东科达机电股份有限公司

### 股票期权激励计划（草案）

#### 特别提示

1、本激励计划依据《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、行政法规，以及广东科达机电股份有限公司（以下简称“科达机电”）《公司章程》制定。

2、科达机电授予激励对象1,100万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起五年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股科达机电股票的权利。本激励计划的股票来源为科达机电向激励对象定向发行1,100万股科达机电股票。占本激励计划签署时科达机电股本总额14,931万股的7.37%。科达机电股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、增发等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

3、本次授予的股票期权的行权价格为4.69元。科达机电股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、增发等事宜，行权价格将做相应的调整。

4、股票期权的有效期为自股票期权授权日起的五年时间。自股票期权激励计划授权日一年后，满足行权条件的激励对象可以行权。激励对象应当分次行权，每一年实际行权数量不得超过获授股票期权的25%。

5、科达机电承诺不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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

6、本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备案无异议、科达机电股东大会批准。

#### 一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

科达机电、公司：指广东科达机电股份有限公司

本激励计划、股票期权、激励计划：指广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划（草案）

股票期权、期权：指科达机电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科达机电一定数量股份的权利

激励对象：指依据本激励计划获授股票期权的人员

董事会：指科达机电董事会

股东大会：指科达机电股东大会

标的股票：指根据本激励计划，激励对象有权购买的科达机电股票

授权日：指科达机电向激励对象授予股票期权的日期

行权：指激励对象根据本激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买科达机电股票的行为

可行权日：指激励对象可以行权的日期

行权价格：指科达机电向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买科达机电股票的价格

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

## 二、实施股票期权激励的目的

实施股票期权激励的目的主要是：

- 1、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与约束机制；
- 2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展；
- 3、帮助管理层平衡短期目标与长期目标；
- 4、吸引与保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干。

## 三、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

激励对象的确定以《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）》及科达机电《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件的相关规定为依据而确定。

2、激励对象包括公司的董事、监事、高级管理人员、公司认为应当激励的核心技术人员和业务骨干，但不包括独立董事。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书。上述除董事、监事以外的人员需在公司或公司控股子公司全职工作并在公司或公司控股子公司领取薪酬。

### 3、激励对象确定的考核依据

激励对象必须经《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》考核合格。以上被激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任，公司认为应当激励的核心技术人员和业务骨干已与公司签署劳动合同。所有被激励对象必须在本次期权的考核期内任职。

#### （二）激励对象具体包括：

序号	姓名	职务	性别	年龄
1	谭登平	董事	男	41
2	朱钊	董事、副总经理	男	45
3	周和华	董事、副总经理、财务负责人、董秘	男	40
4	武楨	董事、副总经理	男	44
5	刘寿增	副总经理	男	57
6	刘建军	监事会主席	男	43
7	许建清	核心技术（业务）人员	男	41
8	周鹏	核心技术（业务）人员	男	43
9	谢颖纯	核心技术（业务）人员	男	45
10	高玉珠	核心技术（业务）人员	男	59
11	王长水	核心技术（业务）人员	男	45
12	吴木海	核心技术（业务）人员	男	33
13	秦杰	核心技术（业务）人员	男	38
14	黄家清	核心技术（业务）人员	男	38
15	于圳	核心技术（业务）人员	男	39
16	刘晓东	核心技术（业务）人员	男	37
17	黎智清	核心技术（业务）人员	男	39
18	章书亮	核心技术（业务）人员	男	45
19	李锋	核心技术（业务）人员	男	39
20	陈水福	核心技术（业务）人员	男	38
21	李绍勇	核心技术（业务）人员	男	35
22	李振中	核心技术（业务）人员	男	50

以上人员为公司或公司控股子公司全职工作并领取薪酬，由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经过公司监事会核查予以最终确认。

#### 四、股票期权激励计划的股票来源和股票数量

科达机电授予激励对象1,100万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起五年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股科达机电股票的权利。

##### （一）激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为科达机电向激励对象定向发行1,100万股科达机电股票。

##### （二）激励计划的股票数量

股票期权激励计划拟授予的股票期权数量1,100万份；涉及的标的股票种类为人民币A股普通股；涉及的标的股票数量为1,100万股；标的股票占当前科达机电股票总额的比例为7.37%。本激励计划获批准后即授予给董事、监事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。

#### 五、激励对象的股票期权分配情况

本次授予激励对象的股票期权总数为1,100万份，具体分配情况如下：

序号	姓名	职务	占目前总股本比例	占期权比例	份数(万份)
1	谭登平	董事	0.47%	6.36%	70
2	朱钊	董事、副总经理	0.47%	6.36%	70
3	周和华	董事、副总经理、财务负责人、董秘	0.47%	6.36%	70
4	武桢	董事、副总经理	0.47%	6.36%	70
5	刘寿增	副总经理	0.47%	6.36%	70
6	刘建军	监事会主席	0.20%	2.73%	30
7	许建清	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
8	周鹏	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
9	谢颖纯	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
10	高玉珠	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
11	王长水	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
12	吴木海	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
13	秦杰	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
14	黄家清	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
15	于圳	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
16	刘晓东	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
17	黎智清	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
18	章书亮	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30

19	李锋	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
20	陈水福	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
21	李绍勇	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
22	李振中	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
	<b>合计</b>		<b>7.37%</b>	<b>100.00%</b>	<b>1,100</b>

## 六、股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

### （一）股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授权日起的五年时间。

### （二）股票期权激励计划的授权日

本股票期权激励计划采取一次授权的方式，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、科达机电股东大会批准后由董事会确定。授权日不得为下列期间：

- 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）股票期权激励计划的可行权日

1、自股票期权激励计划授权日（T日）一年后，满足行权条件的激励对象可以行权。

#### 2、本次股权激励计划分四期行权：

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275万股，占可行权的标的股票总数的25%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满二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275万股，占可行权的标的股票总数的25%；

第三个行权期：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275万股，占可行权的标的股票总数的25%；

第四个行权期：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，可行权数量为275万股，占可行权的标的股票总数的25%；

行权期间	当期可行权数量（万股）	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期 (T日+1年至T日+2年内)	<u>275</u>	25%
第二个行权期 (T日+2年至T日+3年内)	<u>275</u>	25%
第三个行权期 (T日+3年至T日+4年内)	<u>275</u>	25%
第四个行权期 (T日+4年至T日+5年内)	<u>275</u>	25%

注：每一激励对象在上述期间分别行权均须满足上表行权比例上限要求。

3、在上述行权期内，可行权日为科达机电定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内，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。

可行权日必须为计划有效期内的交易日。股票期权激励计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

#### (四) 标的股票的禁售期

本激励计划激励对象出售其持有的科达机电的股票的规定为：

1、激励对象每年转让其持有的科达机电的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有的公司股份。

2、若在股票期权有效期内《公司章程》关于董事、监事、高级管理人员转让所持有的科达机电股票的相关规定进行了修改，激励对象转让其持有科达机电的股票，应当符合转让时科达机电《公司章程》的规定。

3、激励对象不得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。

## 七、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

### (一) 行权价格



股票期权的行权价格为4.69元。

## （二）行权价格的确定方法

行权价格的确定方法为：行权价格取下述两个价格中的较高者，即4.69元

- 1、股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的科达机电股票收盘价。
- 2、股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的科达机电股票平均收盘价。

## 八、股票期权的获授条件和行权条件

### （一）获授股票期权的条件

#### 1、科达机电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）中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

#### 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、监事、高级管理人员情形的。

#### 3、激励对象必须在同时满足如下条件时方可获授股票期权：

（1）根据《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格；

（2）科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于8%；

（3）科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8%。

### （二）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《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、科达机电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) 中国证监会认定不能实行股权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《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。

4、科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于10%。

5、科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于10%。

6、科达机电当年度经审计净利润较前一年度的增长率不低于15%。（本款中“经审计净利润”为经审计后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）

7、科达机电当年度经审计净利润较2005年度的增长率不低于15%。（本款中“经审计净利润”为经审计后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）

## 九、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

若在行权前科达机电发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、增发等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、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：Q<sub>0</sub>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。

## 2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 为缩股比例（即1股科达机电股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

## 3、配股、增发

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

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 为配股或增发的比率(即配股或增发的股数与配股或增发前公司总股本的比)； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

### (二) 行权价格的调整方法

若在行权前科达机电发生派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、增发等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

#### 2、缩股

$$P=P_0 \div n$$

#### 3、派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $V$ 为每股的派息额； $n$ 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率或缩股比例； $P$ 为调整后的行权价格。

#### 4、配股、增发

$$P=P_0 - [P_1 + P_2 \times (1-f) \times P'] / (1+P')$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $P_1$ 为股权登记日收盘价； $P_2$ 为配股或增发的价格， $P'$ 为配股或增发的比率(即配股或增发的股数与配股或增发前公司总股本的比)； $f$ 为配股前明确承诺放弃配股权的法人股股东所持股份占配股前公司总股本的比例； $P$ 为调整后的行权价格。

### (三) 股票期权激励计划调整的程序

1、科达机电股东大会授权科达机电董事会依上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的权力。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，应及时公告并通知激励对象。

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并经股东大会审议批准。

## 十、实行股票期权激励计划、授予股票期权及激励对象行权的程序

### （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。

3、监事会核实激励对象名单。

4、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。

5、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书，聘请独立财务顾问出具独立财务顾问报告。

6、股票期权激励计划报中国证监会备案，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和独立财务顾问报告。

8、独立董事就股票期权激励计划的相关议案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、公司与激励对象签订《授予股票期权协议书》，约定双方的权利义务。

5、公司于授权日向激励对象送达《股票期权授予通知书》一式贰份。

6、激励对象在三个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将一份送回公司。

7、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、股票期权授予协议书编号等内容。

8、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》，提出行权申请。

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。

## 十一、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经考核不合格，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交纳的个人所得税及其它税费。

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以及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、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，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主要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，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

6、激励对象在行权后离职的，应当在2年内不得从事同业竞争或类似的相关工作。如果激励对象在行权后离职，并在2年内从事同业竞争或类似工作的，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，还应同时向公司承担赔偿责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 十二、股票期权激励计划变更、终止

### （一）、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，但仍为公司的董事（独立董事除外）、监事、高级管理人员或员工，或者被公司委派到公司的子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。但是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。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，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

2、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，自离职之日起所有未行权的股票期

权即被取消。

3、激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，自丧失劳动能力之日起所有未行权的股票期权即被取消。

4、激励对象因辞职而离职，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

5、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，自退休之日起所有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。

(二)、公司发生如下情形之一时，应当终止实施股权激励计划，激励对象根据股票期权激励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。

(三)、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、监事、高级管理人员情形的。

二〇〇七年一月十五日

# 北京市康达律师事务所广州分所 关于广东科达机电股份有限公司股权激励计划的 法律意见书

康达股励字（2006）第 002 号

致：广东科达机电股份有限公司

北京市康达律师事务所广州分所（以下简称“本所”）受贵公司即广东科达机电股份有限公司（以下简称“科达机电”或“公司”）委托，作为公司本次实行股权激励计划事宜的特聘专项法律顾问，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》”）、《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）等国家有关法律、法规、规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

本所律师仅依赖于本法律意见书出具日前已经发生或存在的事实以及《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他现行的法律、法规和规范性文件的规定发表法律意见。对于本法律意见书至关重要而无法得到独立证据支持的事实，本所依赖于科达机电和其他相关当事人的陈述和保证出具意见。

本法律意见书仅限于科达机电本次股权激励计划事宜使用，不得用于其他用途。本所律师同意将本法律意见书作为科达机电本次实行股权激励计划所必备的法律文件，随其他材料一起上报，并依法对本所出具的法律意见承担责任。本所律师同意公司部分或全部引用本法律意见书的内容，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。

为出具本法律意见书，本所律师查阅、复制了为出具本法律意见书需要查阅的文件资料，科达机电向本所作出保证：其向本所提供的所有陈述、文件、资料及信息内容真实、完整、准确，无虚假成分、重大遗漏或误导性陈述，且相关文件及资料副本或复印件与原件一致。



本所律师已严格履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对科达机电本次实行股权激励计划的合法性、合规性、真实性进行了充分的核查验证，并据此出具法律意见。本法律意见书中不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

本所律师在查阅相关文件资料并对其进行核查和验证后，现出具以下法律意见：

## 一、科达机电实施本次股权激励计划的主体资格

### 1、公司设立及公开发行股票上市

(1)科达机电前身为顺德市科达陶瓷机械有限公司(以下简称“顺德陶机”),由卢勤等五位自然人于1996年12月11日以现金出资设立。2000年9月,经广东省人民政府粤办函[2000]436号文及广东省经济贸易委员会粤经贸[2000] 643号文批准,顺德陶机以2000年4月30日为基准日的经审计的净资产3,530万元,按照1:1的比例折为发起人持有的股份3,530万股,整体变更为科达机电。公司于2000年9月15日在广东省工商行政管理局登记注册成立,《企业法人营业执照》登记注册号为4400001009668。

(2)经中国证券监督管理委员会(以下简称“中国证监会”)《关于核准广东科达机电股份有限公司公开发行股票的通知》(证监发行字[2002]95号)核准,公司于2002年9月18日采取向二级市场投资者定价配售的发行方式发行了每股面值1.00元的人民币普通股股票2,000万股,每股发行价格为14.20元。此次发行完成后,公司注册资本增加为5,530万元,总股本增加为5,530万股。

(3)2002年10月10日,经上海证券交易所《关于广东科达机电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[2002]169号)批准,公司2,000万股人民币普通股股票在上海证券交易所挂牌交易,股票简称为“科达机电”,股票代码为600499。

### 2、公司上市后历次股本变动

(1)2003年6月12日,公司实施2002年度利润分配及资本公积金转增方案,以2002年12月31日总股本为基数,每10股送2股转增6股,公司总股本增加为99,540,000股,其中非流通股63,540,000股,流通股36,000,000股。

(2)2006年6月6日,公司实施2005年度利润分配及资本公积金转增方案,以2005年12月31日总股本为基数,以资本公积金向全体股东每10股转增5股,公

司总股本增加为149,310,000，其中有限售条件的流通股78,030,000股，无限售条件的流通股71,280,000股。

### 3、股权分置改革的批准和实施

2006年4月24日，科达机电股权分置改革相关股东会议审议通过了公司股权分置改革方案，科达机电股权分置改革方案已于2006年5月10日实施完毕。

### 4、实行股权激励计划的法定条件

经审查，科达机电不存在以下不得实行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。

经审查，科达机电为依法设立并有效存续的股份有限公司，公司股票在上海证券交易所挂牌交易，目前已经完成股权分置改革工作，具备《管理办法》规定的实行股权激励计划的主体资格。

## 二、科达机电本次股权激励计划的主要内容

根据《广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划》”)，科达机电本次股权激励计划采取股票期权的方式，授予激励对象1,350万份股票期权，占《激励计划》签署时科达机电股本总额14,931万股的9.04%，每份股票期权拥有在授权日起五年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股科达机电股票的权利。科达机电本次实行股票期权激励计划的具体内容如下：

### (一) 实施股票期权激励的主要目的

1、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与约束机制；

2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展；

3、帮助管理层平衡短期目标与长期目标；

4、吸引与保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干。

### (二) 本次股票期权激励的对象、确定依据

#### 1、激励对象

本次股票期权激励对象包括公司的董事、监事、高级管理人员、公司认为应

当激励的核心技术人员和业务骨干，但不包括独立董事。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书。上述除董事、监事以外的人员需在公司或公司控股子公司全职工作并在公司或公司控股子公司领取薪酬。

## 2、确定依据

激励对象必须经《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》考核合格。以上被激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任，公司认为应当激励的核心技术人员和业务骨干已与公司签署劳动合同。所有被激励对象必须在本次期权的考核期内任职。

### （三）股票期权来源及分配情况

#### 1、本次激励计划的股票来源

本次激励计划的股票来源为科达机电向激励对象定向发行1,350万股科达机电股票。

#### 2、本次激励计划的股票期权分配情况

本次股票期权激励计划拟授予的股票期权数量1,350万份；涉及的标的股票种类为人民币A股普通股；涉及的标的股票数量为1,350万股；标的股票占当前科达机电股票总额的比例为9.04%。本次激励计划获批准后即授予给董事、监事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。

激励对象及股票期权分配情况如下：

序号	姓名	职务	占目前总股本比例	占期权比例	份数 (万份)
1	卢勤	董事长	0.60%	6.67%	90
2	边程	董事、总经理	0.60%	6.67%	90
3	谭登平	董事	0.47%	5.19%	70
4	朱钒	董事、副总经理	0.47%	5.19%	70
5	周和华	董事、副总经理、财务负责人、 董事会秘书	0.47%	5.19%	70
6	武楨	董事、副总经理	0.47%	5.19%	70
7	吴跃飞	副总经理	0.47%	5.19%	70
8	刘寿增	副总经理	0.47%	5.19%	70
9	刘建军	监事会主席	0.20%	2.22%	30
10	许建清	核心技术（业务）人员	0.47%	5.19%	70
11	周鹏	核心技术（业务）人员	0.47%	5.19%	70
12	谢颖纯	核心技术（业务）人员	0.47%	5.19%	70

13	高玉珠	核心技术（业务）人员	0.47%	5.19%	70
14	王长水	核心技术（业务）人员	0.47%	5.19%	70
15	吴木海	核心技术（业务）人员	0.47%	5.19%	70
16	秦杰	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
17	黄家清	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
18	于圳	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
19	刘晓东	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
20	黎智清	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
21	章书亮	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
22	李锋	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
23	陈水福	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
24	李绍勇	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
25	李振中	核心技术（业务）人员	0.20%	2.22%	30
	合计		9.04%	100.00%	1,350

#### （四）奖励计划

公司董事长卢勤先生、总经理边程先生承诺，为使公司获得更好地发展，其获授的股票期权行权后取得的公司股票或实现的收益，全部用于公司的奖励计划，奖励对象为：为公司发展作出贡献但未列入本次激励计划的：

- （1）中层管理、技术骨干和业务骨干人员；
- （2）在此期间新进公司任职并工作表现突出的人员；
- （3）得到职务晋升的其他高级管理人员和技术人员。

本奖励计划的具体实施办法将由董事长卢勤先生、总经理边程与公司董事会薪酬与考核委员会根据公司经营管理的具体情况，参照本股票期权激励计划的实施程序确定。

#### （五）本次股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

##### 1、股票期权激励计划的有效期

本次股票期权激励计划的有效期为自股票期权授权日起的五年时间。

##### 2、股票期权激励计划的授权日

本次股票期权激励计划采取一次授权的方式，授权日在激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、科达机电股东大会批准后由董事会确定。授权日不得为下列期间：

- (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、股票期权激励计划的可行权日

(1) 自股票期权激励计划授权日（T日）一年后，满足行权条件的激励对象可以行权。

(2) 本次股权激励计划分四期行权：

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337.5万股，占可行权的标的股票总数的25%；

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，期权激励对象自授权日起满二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337.5万股，占可行权的标的股票总数的25%；

第三个行权期：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337.5万股，占可行权的标的股票总数的25%；

第四个行权期：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，可行权数量为337.5万股，占可行权的标的股票总数的25%；

行权期间	当期可行权数量(万股)	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期 (T日+1年至T日+2年内)	337.5	25%
第二个行权期 (T日+2年至T日+3年内)	337.5	25%
第三个行权期 (T日+3年至T日+4年内)	337.5	25%
第四个行权期 (T日+4年至T日+5年内)	337.5	25%

注：每一激励对象在上述期间分别行权均须满足上表行权比例上限要求。

(3) 在上述行权期内，可行权日为科达机电定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内，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。

可行权日必须为计划有效期内的交易日。股票期权激励计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

#### 4、标的股票的禁售期

本次激励计划激励对象出售其持有的科达机电的股票的规定为：

(1) 激励对象每年转让其持有的科达机电的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有的公司股份。

(2) 若在股票期权有效期内《公司章程》关于董事、监事、高级管理人员转让所持有的科达机电股票的相关规定进行了修改，激励对象转让其持有科达机电的股票，应当符合转让时科达机电《公司章程》的规定。

(3) 激励对象不得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。

#### (六) 股票期权的获授条件和行权条件

##### 1、获授股票期权的条件

(1) 科达机电未发生如下任一情形：

A、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；

B、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；

C、中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

A、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；

B、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；

C、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。

(3) 激励对象必须在同时满足如下条件时方可获授股票期权：

A、根据《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格；

B、科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于8%；

C、科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8%。

## 2、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《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格。

(2) 科达机电未发生如下任一情形：

A、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；

B、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；

C、中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

(3) 激励对象未发生如下任一情形：

A、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；

B、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；

C、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。

(4) 科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于10%。

(5) 科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于10%。

(6) 科达机电当年度经审计净利润较前一年度的增长率不低于15%。(本款中“经审计净利润”为经审计后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)

(7) 科达机电当年度经审计净利润较2005年度的增长率不低于15%。(本款中“经审计净利润”为经审计后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)

### (七) 其他内容

除上述事项外,《激励计划》还对本次股票期权的行权价格和行权价格的确定方法、股票期权激励计划的调整方法和程序、实行股票期权激励计划、授予股票期权及激励对象行权的程序、公司与激励对象各自的权利义务、股票期权激励计划变更、终止等方面进行了规定。

经审查,科达机电制订的《激励计划》中包括了《管理办法》规定的公司应当在股权激励计划中明确规定和说明的内容。

### 三、科达机电本次股权激励计划的合法、合规性

1、本次股票期权激励计划的激励对象范围符合《股权激励管理办法》规定

经本所律师对《激励计划》的审查,科达机电本次股票期权激励计划的激励对象包括公司的董事、监事、高级管理人员、公司认为应当激励的核心技术人员和业务骨干,不包括独立董事,符合《管理办法》关于激励对象范围的规定。

经本所律师审查,截至本法律意见书出具日,科达机电目前确定授予期权的激励对象不存在以下《管理办法》规定不得成为激励对象的情形:

- (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。



经审查，科达机电本次《激励计划》中所确定的激励对象符合《管理办法》规定的条件。

## 2、本次股票期权激励计划的股票来源合法

根据《激励计划》，科达机电本次股票期权激励计划的股票来源为科达机电向激励对象定向发行1,350万股科达机电股票。

经审查，科达机电本次股票激励计划的来源符合《管理办法》规定。

3、本次股票期权激励计划所涉及的股票总数及每一激励对象通过激励计划获授的股票总数均符合《管理办法》规定

根据《激励计划》，科达机电本次股票期权激励计划所涉及的标的股票总数不超过科达机电股本总额的10%；任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的科达机电股票累计不超过科达机电股本总额的1%。

经审查，科达机电本次股票期权激励计划涉及上述股票总数的比例限制符合《管理办法》规定。

## 4、本次股票期权激励计划的资金来源

经审查，科达机电已承诺不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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

## 5、科达机电已建立绩效考核体系和考核方法

根据《激励计划》，科达机电为实施本次股权激励计划已建立配套的绩效考核方法，以绩效考核指标为实施股票期权激励计划的条件。

经审查，《激励计划》中确定的绩效考核标准符合《管理办法》规定。

本所律师认为，科达机电本次制订的《激励计划》符合《管理办法》规定，不存在违反有关法律、法规、规范性文件的情形。

## 四、科达机电本次股权激励计划履行的法定程序

### 1、本次股权激励计划已履行的法定程序

(1) 科达机电董事会于2006年9月29日审议通过了《激励计划》；

(2) 科达机电独立董事于2006年9月29日就《激励计划》是否有利于上市公司的持续发展, 是否存在明显损害上市公司及全体股东利益发表了独立意见。

## 2、 本次股权激励计划后续实施程序

根据《管理办法》规定, 科达机电本次股权激励计划尚需履行以下法定程序:

(1) 公司董事会将有关本次股权激励计划的申请材料向中国证监会备案, 同时抄报上海证券交易所及广东省证监局;

(2) 中国证监会自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的, 公司董事会将发出召开股东大会的通知, 公告法律意见书;

(3) 独立董事就股权激励计划向所有股东征集委托投票权;

(4) 股东大会审议股权激励计划, 监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上作说明;

(5) 如公司股东大会以特别决议审议通过《激励计划》, 公司将在通过后的2个交易日内公告股东大会决议及《激励计划》等文件。

经审查, 科达机电董事会就实行本次股票期权激励计划已经取得的批准和授权及拟进行的后续实施程序符合《管理办法》规定。

## 五、科达机电本次股权激励计划的信息披露义务履行情况

科达机电董事会已于2006年10月9日公告了有关董事会决议内容、《激励计划》摘要及独立董事的意见。

经审查, 科达机电已履行了本次股权激励计划现阶段必要的信息披露义务。

## 六、本次股权激励计划对科达机电及全体股东利益的影响

### 1、 本次激励对象确定为公司核心管理和技术团队

本次科达机电以授予股票期权的方式实行股权激励计划, 激励对象为公司的董事、监事、高级管理人员、核心技术人员和业务骨干等, 并且需经《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》考核合格。公司董事长卢勤先生、总经理边程先生还承诺, 为使公司获得更好地发展, 其获授的股票期权行权后取得的公

司股票或实现的收益，全部用于公司的奖励计划。

## 2、股权激励计划有利于促进公司业绩的提高

《激励计划》详细规定了本次股票期权的获授条件和行权条件，其中包含的下列条件与科达机电的业绩指标紧密结合，有利于促进科达机电经营业绩的提高。

(1) 激励对象必须在同时满足如下条件时方可获授股票期权：

A、根据《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格；

B、科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于8%；

C、科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8%。

(2) 科达机电未发生如下任一情形方可行权：

A、科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于10%；

B、科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于10%；

C、科达机电当年度经审计净利润较前一年度的增长率不低于15%；

D、科达机电当年度经审计净利润较2005年度的增长率不低于15%。

## 3、分期行权可保障公司持续稳定发展

本次股权激励计划的激励对象需分期行权，自股票期权激励计划授权日一年后，满足行权条件的激励对象可以行权。激励对象应当分次行权，每一年实际行权数量不得超过获授股票期权的25%。

本所律师认为，科达机电本次股权激励计划的实施，能够进一步健全公司激励与约束机制，有利于吸引与保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干，并可有效促进公司的持续发展，不存在明显损害科达机电及全体股东利益的情形。

## 七、结论意见

本所律师认为，科达机电具备实施股权激励计划的主体资格；科达机电制订的《激励计划》符合《管理办法》的规定，不存在违反有关法律、法规和规范性文件的内容；科达机电董事会已履行了现阶段必要的法定程序并按规定履行了信息披露义务；科达机电本次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。在中国证监会对科达机电本次股权激励计划无异议，且科达机电股东大会以特别决议审议通过《激励计划》后，科达机电本次股权激励计划可以实施。

本法律意见书正本一式肆份，副本若干，具有同等法律效力。

北京市康达律师事务所广州分所

经办律师：王 萌

---

韩春富

---

二〇〇六年十月九日

# 北京市康达律师事务所广州分所 关于广东科达机电股份有限公司股权激励计划的 补充法律意见书

康达股励字（2006）第 002-1 号

致：广东科达机电股份有限公司

北京市康达律师事务所广州分所（以下简称“本所”）受贵公司即广东科达机电股份有限公司（以下简称“公司”）委托，作为公司本次实行股权激励计划事宜的特聘专项法律顾问，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》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等国家有关法律、法规、规范性文件的规定，及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）上市公司监管部《关于“科达机电”股票期权计划的反馈意见》的要求，就公司本次实行股权激励计划事宜出具本补充法律意见书。

本补充法律意见是对本所于2006年10月9日出具的《北京市康达律师事务所关于广东科达机电股份有限公司股权激励计划的法律意见书》（以下简称“《法律意见书》”）的补充。除本补充法律意见所论述的相关事实外，《法律意见书》对公司本次股权激励计划涉及的相关事项发表的法律意见仍然有效，本所律师在《法律意见书》中的声明事项继续适用于本补充法律意见书。

本所律师根据相关法律法规的要求，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对公司本次股权激励计划的相关调整内容的合法性、合规性、真实性进行了核查和验证，现出具以下补充法律意见：

## 一、关于调整股票期权激励对象及授予数量

根据《广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《计划草案》”)第三条,原公司第三届董事会第三次会议审议通过的《广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划(草案)》(以下简称:“原《计划草案》”)中包括的激励对象公司董事长卢勤、总经理边程以及副总经理吴跃飞等三人,不再纳入本次股权激励计划的激励对象之中,并相应调整本次股权激励计划拟授予的股票期权总额以及每一行权期的可行权数量。调整后的股票期权总数由原来的1,350万股调整为1,100万股,占当前公司总股本比例由原来的9.04%相应调整为7.37%;每一行权期的可行权数量由原来的337.5万股相应调整为275万股,每一期可行权数量占获授期权数量比例不变,仍为25%。

本所律师认为,公司对上述激励对象及授予数量的调整,主要是考虑上述三人已经持有公司有限售条件的流通股,本次调整能够更有效的达到实施股票期权激励的目的,不违反《公司法》、《证券法》、《管理办法》的有关规定。

## 二、关于调整股票期权激励计划变更、终止相关条款

根据《计划草案》第十二条,对原《计划草案》中关于股票期权激励计划变更、终止的部分条款作如下修改:

1、原《计划草案》中“十二、(一)、3、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,仍可按规定行权。”

修改为“激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的,自丧失劳动能力之日起所有未行权的股票期权即被取消。”

2、原《计划草案》中“十二、(一)、5、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,其所获授的股票期权不作变更,仍可按规定行权。”

修改为“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,自退休之日起所有未行权的股票期权即被取消。”

本所律师认为，公司本次对上述股票期权激励计划变更、终止相关条款的调整，为了更好的体现股票期权的实效性，不违反《公司法》、《证券法》、《管理办法》的有关规定。

### 三、结论意见

本所律师认为，《计划草案》对本次激励对象及授予数量的调整，能够更有效的达到实施股票期权激励的目的；对股票期权激励计划变更、终止相关条款的调整，是为了更好的体现股票期权的实效性，上述调整不违反《公司法》、《证券法》、《管理办法》的有关规定。

本法律意见书正本一式肆份，副本若干，具有同等法律效力。

北京市康达律师事务所广州分所

经办律师：王 萌

---

韩春富

---

二〇〇七年一月十五日

附件四

海通证券股份有限公司关于广东科达机电  
股份有限公司股票期权激励计划（草案）的独立财务顾问报告

一、释义

除非另有说明，下列简称在本报告中的含义如下：

科达机电、公司：指广东科达机电股份有限公司

股票期权激励计划：指广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划（草案）

股票期权、期权：指科达机电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科达机电一定数量股票的权利

高级管理人员：指科达机电经理、副经理、财务负责人、董事会秘书和科达机电《公司章程》规定的其他人员

标的股票：指根据股票期权激励计划，激励对象有权购买的科达机电股票

授权日：指科达机电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科达机电股票的行为

可行权日：指激励对象可以行权的日期

行权价格：指科达机电向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买科达机电股票的价格

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

律师：指为股票期权激励计划出具法律意见书的北京市康达律师事务所广州分所及签字律师王萌、韩春富

海通证券、本独立财务顾问：指海通证券股份有限公司

《管理办法》：指《上市公司股权激励管理办法（试行）》

元：指人民币元



## 二、序言

海通证券接受科达机电的聘请担任科达机电实施股票期权激励计划的独立财务顾问，按照《管理办法》的有关规定，根据科达机电提供资料及其依法律规定公开披露的信息出具本独立财务顾问报告，对科达机电股票期权激励计划的可行性、是否有利于科达机电的持续发展、是否损害科达机电的利益以及对股东利益的影响发表客观、公正的专业意见。海通证券声明：

1、本报告所依据的资料均由科达机电提供或其依法律规定进行公开披露，科达机电保证其提供的所有资料和信息真实、准确、完整，不存在虚假记载、重大遗漏或误导性陈述，并对资料和信息真实性、准确性、完整性承担全部责任。

2、本独立财务顾问本着诚实守信、勤勉尽责的专业态度出具本报告，并对本报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

3、本报告旨在对股票期权激励计划事项出具意见，不构成对科达机电的任何投资建议，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，海通证券均不承担责任。

4、本报告仅供科达机电实施股票期权激励计划时按《管理办法》规定的用途使用，不得用于其他目的。

## 三、主要假设

本独立财务顾问报告基于以下主要假设而提出：

- 1、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- 2、科达机电提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- 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

### （一）期权数量

科达机电授予激励对象1,100万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起

五年内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股科达机电股票的权利。

股票期权激励计划所涉及的标的股票总数为1,100万股，占股票期权激励计划签署时科达机电股本总额14,931万股的7.37%。科达机电股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、增发等事宜，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

股票期权激励计划的股票来源为科达机电向激励对象定向发行1,100万股科达机电股票。

## （三）激励对象及股票期权的分配

激励对象包括公司的董事、监事、高级管理人员、公司认为应当激励的核心技术人员和业务骨干，但不包括独立董事，合计22人。具体分配情况如下：

序号	姓名	职务	占目前总股本比例	占期权比例	份数 (万份)
1	谭登平	董事	0.47%	6.36%	70
2	朱钊	董事、副总经理	0.47%	6.36%	70
3	周和华	董事、副总经理、财务负责人、董秘	0.47%	6.36%	70
4	武桢	董事、副总经理	0.47%	6.36%	70
5	刘寿增	副总经理	0.47%	6.36%	70
6	刘建军	监事会主席	0.20%	2.73%	30
7	许建清	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
8	周鹏	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
9	谢颖纯	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
10	高玉珠	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
11	王长水	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
12	吴木海	核心技术（业务）人员	0.47%	6.36%	70
13	秦杰	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
14	黄家清	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
15	于圳	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
16	刘晓东	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
17	黎智清	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
18	章书亮	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
19	李锋	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
20	陈水福	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
21	李绍勇	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
22	李振中	核心技术（业务）人员	0.20%	2.73%	30
	<b>合计</b>		<b>7.37%</b>	<b>100.00%</b>	<b>1,100</b>

#### （四）获授股票期权的条件

当下列条件同时满足时，公司方可向激励对象授予股票期权：

##### 1、科达机电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）中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

##### 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、监事、高级管理人员情形的。

##### 3、激励对象必须在同时满足如下条件时方可获授股票期权：

（1）根据《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格；

（2）科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于8%；

（3）科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8%。

#### （五）股票期权激励计划的授权日

股票期权激励计划采取一次授权的方式，授权日在股票期权激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、科达机电股东大会批准后由董事会确定。授权日不得为下列期间：

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。

#### （六）股票期权激励计划的有效期限

股票期权激励计划的有效期限为自股票期权授权日起的5年时间。

### （七）行权价格

股票期权的行权价格为4.69元。该行权价格按照以下两个价格中较高者加以确定。

1、股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的科达机电股票收盘价。

2、股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的科达机电股票平均收盘价。

科达机电股票期权有效期内若发生派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、增发等事项，行权价格将作相应的调整。

### （八）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《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》规定，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、科达机电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）中国证监会认定不能实行期权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《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。

4、科达机电上一年度加权平均净资产收益率不低于10%。

5、科达机电上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于10%。

6、科达机电当年度经审计净利润较前一年度的增长率不低于15%。（本款中“经审计净利润”为经审计后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）

7、科达机电当年度经审计净利润较2005年度的增长率不低于15%。（本款中“经审计净利润”为经审计后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)

(九) 股票期权激励计划的可行权日

1、自股票期权激励计划授权日(T日)一年后,满足行权条件的激励对象可以行权。

2、股票期权激励计划分四期行权:

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275万股,占可行权的标的股票总数的25%;

第二个行权期:在满足规定的行权条件下,期权激励对象自授权日起满二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275万股,占可行权的标的股票总数的25%;

第三个行权期: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275万股,占可行权的标的股票总数的25%;

第四个行权期: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,可行权数量为275万股,占可行权的标的股票总数的25%;

行权期间	当期可行权数量(万股)	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期 (T日+1年至T日+2年内)	275	25%
第二个行权期 (T日+2年至T日+3年内)	275	25%
第三个行权期 (T日+3年至T日+4年内)	275	25%
第四个行权期 (T日+4年至T日+5年内)	275	25%

3、在上述行权期内后,可行权日为科达机电定期报告公布后第2个交易日,至下一次定期报告公布前10个交易日内,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。

可行权日必须为股票期权激励计划有效期内的交易日。股票期权激励计划有

效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

#### （十）标的股票的禁售期

本激励计划激励对象出售其持有的科达机电的股票的规定为：

1、激励对象每年转让其持有的科达机电的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有的公司股份。

2、若在股票期权有效期内《公司章程》关于董事、监事、高级管理人员转让所持有的科达机电股票的相关规定进行了修改，激励对象转让其持有科达机电的股票，应当符合转让时科达机电《公司章程》的规定。

3、激励对象不得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。

#### （十一）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《广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划（草案）》。

### 五、对股票期权激励计划的核查意见

#### （一）对股票期权激励计划符合《管理办法》的核查意见

1、科达机电是已经完成股权分置改革的上市公司。

科达机电是已经完成股权分置改革的上市公司，公司原非流通股股东于2006年5月9日向流通股股东支付了对价股份，完成了股权分置改革。

2、科达机电符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件，不存在以下不得实行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）已发生中国证监会认定不能实行股权激励计划的其他情形。

3、股票期权激励计划所涉及的标的股票总数、激励对象的范围、每名激励对象分配的期权数量、授予条件、行权条件、行权的股票来源、可行权日、有效期、禁售期、期权的变更或调整、信息披露、股票期权激励计划批准程序、授权

和行权的程序等均符合《管理办法》的规定。

海通证券核查后认为：股票期权激励计划符合《管理办法》的规定。

## （二）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。

律师出具的法律意见书认为：“科达机电股票期权激励计划（草案）具备《管理办法》规定的相关内容，且该等内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。”因此，科达机电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、股票期权激励计划有利于科达机电的可持续发展和股东权益的长期增值。股票期权激励计划不损害科达机电现有股东的利益，行权价格和行权条件有利于保护现有股东，同时能形成对激励对象的约束和有效激励。因此，股票期权激励计划能够较好的将激励对象的利益与股东的利益联系起来，有利于科达机电的可持续发展和股东权益的长期增值。

### 3、股票期权激励计划在操作程序上具有可行性。

股票期权激励计划规定了明确的批准、授予、行权程序，且这些程序符合现行法规和《管理办法》的有关规定，在操作上是可行的。

海通证券核查后认为：股票期权激励计划符合《管理办法》的规定，有利于建立、健全科达机电的激励与约束机制、完善科达机电的治理结构、促进科达机电的规范运作与持续发展，并具备可操作性，股票期权激励计划是可行的。

## （三）激励对象的范围和资格的核查意见

股票期权激励计划的授予对象包括公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。

其中，董事、监事根据科达机电 2006 年第 4 次临时股东大会决议当选，任期均为 2006 年 8 月—2009 年 8 月；高级管理人员根据科达机电第三届董事会第一次会议决议当选，任期均为 2006 年 8 月—2009 年 8 月。

激励人员中没有在最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的、没有在最近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、没有具有《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人员。

#### （四）股票期权授出额度的核查意见

1、股票期权计划涉及的科达机电股票总量未超过科达机电总股票的10%，符合《管理办法》的规定。

股票期权激励计划拟向激励对象授予股票期权数量共计1,100万份，股票期权对应的标的股票为1,100万股，占股票期权激励计划签署时科达机电股本总额的7.37%，低于10%，符合《管理办法》的规定。

2、股票期权额度的分配符合《管理办法》的规定。

根据股票期权激励计划，公司向单个董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员及核心技术（业务）人员授予的股票期权对应的股票数量均不超过科达机电总股本的1%，符合《管理办法》的规定。

海通证券核查后认为：股票期权授出额度及其分配符合《管理办法》的规定。

#### （五）实施股权激励计划的财务测算

##### 1、对股票期权理论价值的测算

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并将于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。我们根据《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，选择适当的估值模型对公司股票期权的公允价值进行计算。

由于激励计划的期限较长，激励对象的行权行为无法预估，为了简化计算，我们将公司的股票期权简化为欧式认购权证，且未考虑激励对象行权产生的业绩摊薄效应。

我们用Black-Scholes模型来计算期权的理论价值，参数取值如下：

A. 行权价格：股票期权激励计划的行权价格为4.69元（截止2006年9月29日的收盘价）。

B. 标的股票目前的价格：取公司截止股票期权激励计划草案摘要公布日（2006年10月9日）前30个交易日收盘价的平均数，为4.66元。

C. 有效期：由于激励对象必须在授权日后五年内行权完毕，在此时期内未



行权的股票期权作废。所以有效期取5年。

D. 历史波动率：考虑到公司刚刚进行过股权分置改革，股价波动幅度偏大，所以我们采用公司股改前即2006年3月31日前一年的平均波动率，经测算为20.4%。

E. 无风险收益率：一年期人民币存款利率为2.52%。

根据上述参数，计算得出，在股票期权激励计划草案摘要公布日（即2006年10月9日），科达机电股权激励计划中每份期权的理论价值为1.08元，1,100万份期权的理论价值总额为1,188万元。

## 2、关于股票期权理论价值计算的说明

股票期权的理论价值是在一定的参数取值和定价模型基础上计算出来的理论价值，该理论价值不能等同于激励对象一定能获得该等利益。另外，用不同的定价模型计算出来的理论价值也是会有差异的。

股票期权理论价值会随着参数取值的变化而变化，当标的股票的价格、剩余存续期限、无风险利率、股票价格波动率等发生变化时，股票期权的理论价值会发生变化。

## 3、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

### （1）公司股票期权费用的计量和核算

公司应按照会计准则和会计制度的规定对股票期权费用进行计量和核算。由于现行会计准则和会计制度中没有关于对股票期权费用计量和核算的相关规定，因此，公司在《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》正式施行前，在符合现行会计准则和会计制度的前提下，参考上述两个准则进行计量和核算。

公司将在定期报告中披露对期权的会计处理方法及其对财务数据的影响。

### （2）对财务状况、经营业绩和现金流量影响的分析。

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司实施股票期权激励计划的可能影响是：

A. 股票期权费用应当根据有关会计准则和会计制度的规定，按可行权的股票期权的数量和授予日的公允价值，将当期取得的激励对象的服务计入相关成本或费用和资本公积，对股票期权费用的确认会相应减少公司的当期净利润和每股

收益。

B. 由于股票期权费用不是公司实际付现的费用，对上述费用的确认不会直接减少公司净资产，也不会直接影响公司的财务状况。当激励对象行权时，将相应增加公司的总股本、净资产和每股净资产，并降低资产负债率。

C. 在股票期权的等待期或可行权期但没有激励对象行权时，不会对公司的现金流量产生直接的影响。当激励对象行权时，公司将增加总股本并获得激励对象按行权价乘以行权数量投入公司的资金，相当于公司增发股票融资，公司将获得融资现金流量。若激励对象全部行权，公司获得资金的最大金额为6331.50万元。

海通证券提醒投资者注意：以上分析是我们根据《企业会计准则第11号——股份支付》作出的，但对实施股票期权激励计划对科达机电财务状况、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取决于科达机电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按照股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的科达机电股票收盘价及前30个交易日内的科达机电股票平均收盘价之较高者确定的。根据股票期权激励计划形成的利益机制，只有当科达机电的股票价格上涨，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。

股票期权激励计划还规定了激励对象行使期权还必须满足加权平均净资产收益率、扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率、相对于上一年度的净利润增长率、相对于2005年度的净利润增长率、激励对象考核合格等条件，这大大降低激励对象因股票价格非理性上涨或人为操纵股票而获利的可能性。

科达机电的股权激励涉及标的股份共计1,100万股，并且只能分期行权，即激励对象只有在完成每个阶段的绩效考核要求之后才能行权。这样的激励制度灵活性好，可操作性强，有利于保证公司的可持续发展。而业绩的稳步增长，必将带动公司股价的逐步提高，从而充分保障股东的权益。

另外，激励对象行权相当于认购了科达机电定向发行的新股，将增加科达机电的资金。由于行权价格高于科达机电目前的每股净资产，预计激励对象行权后科达机电的每股净资产会增加，从而有利于增加股东权益。

因此，股票期权激励计划能够将经营管理者的利益与股东财富的增值有机地结合起来，有利于建立、健全科达机电的激励与约束机制，完善科达机电的治理结构，促进科达机电的规范运作与持续发展。

综上所述，海通证券认为：股票期权激励计划有利于保护现有股东的利益，有利于建立、健全科达机电的激励约束机制，提升科达机电的持续经营能力，并有利于股东权益的持续增值。

#### （七）上市公司是否为激励对象提供财务资助的核查意见

股票期权激励计划规定：“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”，“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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。”

根据科达机电出具的承诺，若科达机电得以顺利实施股票期权激励计划，公司不为《股票期权激励计划》中所有激励对象依计划获取有关股票期权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。

经海通证券核查，截止本独立财务顾问报告出具日，科达机电没有为激励对象依股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；根据股票期权激励计划的规定及科达机电的承诺，科达机电亦不能为激励对象依股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。

#### （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《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《管理办法》、科达机电《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4.69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摘要公布前一个交易日的科达机电股票收盘价；

（2）股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的科达机电股票平均收盘价。

上述行权价格的确定符合《管理办法》的有关规定，也没有损害现有股东的利益。

3、股票期权的规模较小，不会对现有股东权益的增值造成明显的摊薄。股票期权激励计划所涉及的标的股票总数为1,100万股，占股票期权激励计划签署时科达机电股本总额的7.37%；若全部行权后，行权购买的股票占行权后总股本的6.86%。因此，股票期权的规模较小，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的增值造成明显的摊薄。

综上所述，海通证券认为：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、科达机电股票期权激励计划中制订的绩效考核体系包括：

###### （1）对公司合规经营的考核。

激励对象获授股票期权和行权均须满足科达机电未发生如下任一情形：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；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；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行权，不能发生如下任一情形：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；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；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。

###### （3）对公司整体效益的考核。

激励对象行权需要同时满足加权平均净资产收益率、扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率、较前一年度的净利润增长率以及较2005年度的净利润增长率等考核条件。

###### （4）对激励对象个人工作绩效的考核。

激励对象获授股票期权和行权，其必须依据《广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法》在上一年度绩效考核合格。

上述四类指标构成的考核体系，考虑到了科达机电整体的情况，也考虑到了每个激励对象个体，有利于督促激励对象既做好本职工作，又关心整体公司的合

规经营和经营绩效。

2、科达机电的股票期权激励计划规定了激励对象行权的条件特别是业绩条件，有利于降低激励对象因股票价格非理性上涨或人为操纵股票而获利的可能性。

3、在科达机电整体业绩指标的选择上，同时采用“加权平均净资产收益率”、“扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率”、“净利润增长率（较前一年度和较2005年度）”。上述指标是反映股东回报最综合的指标，且上述净利润指标均为经审计后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，有利于防止非经常性损益对净资产收益率的影响。

基于以上分析，本独立财务顾问认为：科达机电绩效考核体系和考核办法充分考虑了对激励对象的约束，考核指标综合、全面且具有可操作性，并有利于防止人为操纵，绩效考核体系和考核办法是合理的。

## 六、提请投资者注意的事项

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

- 1、中国证监会对科达机电股票期权激励计划备案无异议；
- 2、科达机电股东大会批准股票期权激励计划；

## 七、备查文件

- 1、广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划（草案）；
- 2、广东科达机电股份有限公司第三届董事会第三会议决议；
- 3、广东科达机电股份有限公司独立董事关于股票期权激励计划（草案）的意见；
- 4、广东科达机电股份有限公司第三届监事会第三次会议决议；
- 5、广东科达机电股份有限公司监事会关于公司股票期权激励对象名单的核查意见；
- 6、广东科达机电股份有限公司《公司章程》；

- 7、广东科达机电股份有限公司绩效考核实施办法；
- 8、北京市康达律师事务所广州分所关于广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划（草案）的法律意见书；
- 9、广东科达机电股份有限公司第三届董事会第五会议决议；
- 10、广东科达机电股份有限公司第三届监事会第五次会议决议；
- 11、北京市康达律师事务所广州分所关于广东科达机电股份有限公司股票期权激励计划（草案）的补充法律意见书。

海通证券股份有限公司

2007年1月15日