

证券简称：依顿电子

证券代码：603328

上海荣正投资咨询有限公司
关于

广东依顿电子科技股份有限公司
股票期权与限制性股票激励计划
(草案)

之

独立财务顾问报告

2016年4月

目 录

一、释义.....	3
二、声明.....	5
三、基本假设.....	6
四、本次股票期权与限制性股票激励计划的主要内容	7
(一) 本次激励计划授予权益的总额.....	7
(二) 本次激励计划的激励对象及分配.....	7
(三) 本次激励计划的股票来源.....	8
(四) 本次激励计划的相关时间安排.....	8
(五) 本次激励计划权益价格的锁定.....	10
(六) 本次激励计划的业绩考核要求.....	11
(七) 本次激励计划的其他内容.....	12
五、独立财务顾问意见	13
(一) 对本次激励计划是否符合政策法规规定的核查意见.....	13
(二) 对公司实行股权激励计划可行性的核查意见.....	13
(三) 对激励对象范围和资格的核查意见.....	14
(四) 对股权激励计划权益授出额度的核查意见.....	14
(五) 对上市公司是否为激励对象提供财务资助的核查意见.....	14
(六) 对本计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见..	15
(七) 对公司实施股权激励计划的财务意见.....	15
(八) 对公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意 见.....	17
(九) 对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	17
(十) 其他应当说明的事项.....	17
六、备查文件及咨询方式	18

一、释义

1. 依顿电子、本公司、公司：广东依顿电子科技股份有限公司。
2. 激励计划、本计划：以依顿电子股票为标的，对公司董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划。
3. 激励对象：按照本计划规定获得股票期权、限制性股票的依顿电子董事、高级管理人员及其他员工。
4. 授予日：公司向激励对象授予权益的日期，授权日必须为交易日。
5. 有效期：从股票期权和限制性股票授予之日起至所有股票期权行权或注销和限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。
6. 股票期权、期权：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本公司一定数量股票的权利。
7. 等待期：股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。
8. 行权：激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
9. 可行权日：激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
10. 行权价格：本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格。
11. 行权条件：根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件。
12. 限制性股票：激励对象按照本计划规定的条件，授予激励对象一定数量的公司股票。
13. 授予价格：公司授予激励对象每一股限制性股票的价格。
14. 锁定期：激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让的期限。
15. 解锁日：本计划规定的解锁条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除锁定之日。
16. 解锁条件：根据限制性股票激励计划激励对象所获股权解锁所必需满足的条件。
17. 《公司法》：《中华人民共和国公司法》。
18. 《证券法》：《中华人民共和国证券法》。
19. 《管理办法》：《上市公司股权激励管理办法（试行）》。

20. 备忘录：《股权激励有关事项备忘录1-3号》。
21. 《公司章程》：《广东依顿电子科技股份有限公司章程》。
22. 中国证监会：中国证券监督管理委员会。
23. 证券交易所：上海证券交易所。
24. 元：人民币元。

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由公司提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本次股票期权与限制性股票激励计划对依顿电子股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对依顿电子的任何投资建议，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。

（三）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本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次股票期权与限制性股票激励计划的相关信息。

（五）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，对本次股票期权与限制性股票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。

本报告系按照《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）》等法律、法规和规范性意见的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本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：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本次股票期权与限制性股票激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本次股票期权与限制性股票激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本次股票期权与限制性股票激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本次股票期权与限制性股票激励计划的主要内容

广东依顿电子科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划由依顿电子董事会负责拟定，根据目前中国的政策环境和依顿电子的实际情况，对公司的激励对象采取股票期权与限制性股票激励计划。本独立财务顾问报告将针对股票期权与限制性股票激励计划发表专业意见。

（一）本次激励计划授予权益的总额

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。

股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 375 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 48900 万股的 0.77%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 1125 万股公司限制性股票，占本激励计划签署时公司股本总额 48900 万股的 2.30%。

（二）本次激励计划的激励对象及分配

本计划涉及的激励对象共计1220人，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司中层管理人员；
- （三）公司核心技术（业务）骨干。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或公司的控股公司任职并已与公司签署劳动合同。具体如下：

姓名	职务	获授股票期权总额（万份）	获授限制性股票的总额（万股）	获授权益总量（万份）	获授权益占权益总量的比例	占目前总股本的比例
唐润光	董事、副总经理	0	40	40	2.67%	0.08%
林海	董事会秘书	0	20	20	1.33%	0.04%
金麋	财务负责人	0	12	12	0.80%	0.02%
刘玉静	副总经理	0	5	5	0.33%	0.01%
中层管理人员、核心技术（业务）人员 1216 人		375	1048	1423	94.87%	2.91%

合计	375	1125	1500	100.00%	3.07%
----	-----	------	------	---------	-------

注：

1、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。持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶与直系近亲属未参与本激励计划。

2、任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部有效的本计划所涉及的标的股票总数累计不超过提交股东大会时公司股本总额的 10%。

（三）本次激励计划的股票来源

本次激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

（四）本次激励计划的相关时间安排

（一）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期为股票期权和限制性股票授予之日起至所有股票期权行权或注销和限制性股票解锁或回购注销完毕之日止，不超过 4 年。

2、授予日

授予日在本计划公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，完成登记、公告等相关程序。授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- （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

股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为 12 个月。

4、可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 公司定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 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《股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授予日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。授予股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

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	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

计划有效期结束后，对已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其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%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

(3) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修

改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（二）限制性股票激励计划的有效期、授予日、锁定期、解锁日、禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本计划的有效期为限制性股票授予之日起至所有限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。本激励计划的有效期为自限制性股票授予日起 4 年。

2、授予日

同本计划股票期权授予日。

3、锁定期

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月内为锁定期。激励对象因获授的尚未解锁的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派息、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定。

4、解锁安排如下表所示：

解锁安排	解锁时间	可解锁数量占限制性股票数量比例
第一次解锁	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二次解锁	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解锁	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

5、禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定同本激励计划股票期权部分。

（五）本次激励计划权益价格的锁定

1、本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

（1）股票期权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的公司标的股票收盘价 25.03 元；

（2）股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均

收盘价 22.48 元。

2、本次授予价格的确定方法

授予价格依据本计划草案摘要公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）22.87 元的 50% 确定，为每股 11.44 元。

（六）本次激励计划的业绩考核要求

在本激励计划的授予条件成就之后、激励对象对获授权益的行使必须满足如下考核要求：

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的权益，在未来的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权/解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权/解锁条件。

各期授予权益的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权/解锁期	业绩考核目标
第一个行权/解锁期	以 2012-2014 年净利润均值为基数，2016 年净利润增长率不低于 15%；
第二个行权/解锁期	以 2012-2014 年净利润均值为基数，2017 年净利润增长率不低于 20%；
第三个行权/解锁期	以 2012-2014 年净利润均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 25%。

上述“净利润”、“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

等待期/锁定期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

2、个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C 三档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B 档，则上一年度激励对象个人绩效考核合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为 C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格，当年度股票期权/限制性股票的可行权/解锁额度才可按照个人可行权比例行权/解锁，未行权部分由公司统一注销，未解锁部分由公司统一回购注销。

激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年度股票期权/限制性股票的可行权/解锁额度不可行权/解锁，股票期权由公司统一注销，限制性股票由公司统一回购注销。

（七）本次激励计划的其他内容

本次股权激励计划的其他内容详见《广东依顿电子科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对本次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）中国证监会认定的其他情形。

2、依顿电子股票期权与限制性股票激励计划所确定的激励对象及分配、激励数量、股票来源、资金来源、获授条件、授予安排、禁售期、等待期、行权/解锁条件、行权/解锁期、激励对象个人情况发生变化时如何实施股权激励计划、股权激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

经核查，本财务顾问认为：依顿电子本次股票期权与限制性股票激励计划符合有关政策法规的规定。

（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

1、股权激励计划符合法律、法规的规定

北京市竞天公诚（深圳）律师事务所出具的法律意见书认为：依顿电子具备实施本次股权激励计划的主体资格，本次股权激励计划符合《管理办法》、《备忘录 1-3 号》等有关规定；就本次股权激励计划，依顿电子已经履行了现阶段应当履行的法定程序；本次股权激励计划不存在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。本次股权激励计划尚需经公司股东大会批准后方可实施。

2、股权激励计划在操作程序上具有可行性

本期股权激励计划明确规定了授予股票期权与限制性股票及激励对象获授、行权或解锁程序等，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的。

经核查，本财务顾问认为：依顿电子本次股票期权与限制性股票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，因此是

可行的。

(三) 对激励对象范围和资格的核查意见

本次股票期权与限制性股票激励计划的全部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及高级管理人员情形的。

本次激励对象中，无独立董事、无公司监事、无持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶与直系近亲属。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，本财务顾问认为：依顿电子本次股票期权与限制性股票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) 对股权激励计划权益授出额度的核查意见

1、股票期权与限制性股票激励计划的权益授出总额度

股票期权与限制性股票激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：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、股票期权与限制性股票激励计划的权益授出额度分配

股票期权与限制性股票激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司股本总额的1%。

经核查，本财务顾问认为：依顿电子本次股票期权与限制性股票激励计划的权益授出额度符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

(五) 对上市公司是否为激励对象提供财务资助的核查意见

股票期权与限制性股票激励计划中明确规定：

“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：依顿电子本次股票期权与限制性股票激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的现象。

（六）对本计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

依顿电子本次股票期权与限制性股票激励计划符合《股权激励管理办法》的相关规定，且符合《公司法》、《证券法》、《上市公司章程指引》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、股票期权与限制性股票的时间安排与考核

股票期权有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止；限制性股票的有效期为自授予日起至限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。其中1年等待（锁定），3年行权期（解锁期），体现了计划的长期性，同时对行权期（解锁期）建立了严格的公司业绩考核与个人绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密的捆绑在一起。

经核查，本财务顾问认为：依顿电子本次股票期权与限制性股票激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（七）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据2006年2月财政部颁布的《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，在股票期权激励计划中向激励对象授予的股票期权与限制性股票作为企业对权益结算支付，公司应当在授予日按照以下规定进行处理：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在资产负债表日，后续信息表明可行权权益工具的数量与以前估计不同的，应当进行调整，并在可行权日调整至实际可行权的权益工具数量。

对于股票期权激励计划：等待期，是指可行权条件得到满足的期间。对于可

行权条件为规定服务期间的股份支付，等待期为授予日至可行权日的期间；对于可行权条件为规定业绩的股份支付，应当在授予日根据最可能的业绩结果预计等待期的长度。可行权日，是指可行权条件得到满足、职工和其他方具有从企业取得权益工具或现金的权利的日期。

对于授予的股份期权等权益工具的公允价值，应当按照其市场价格计量；没有市场价格的，应当参照具有相同交易条款的期权的市场价格；以上两者均无法获取的，应采用期权定价模型估计，Black-Scholes 模型的具体计算公式：

$$\begin{aligned}
 c &= S_0 N(d_1) - X e^{-rT} N(d_2) \\
 p &= X e^{-rT} N(-d_2) - S_0 N(-d_1) \\
 d_1 &= \frac{\ln\left(\frac{S_0}{X}\right) + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)T}{\sigma\sqrt{T}} \\
 d_2 &= \frac{\ln\left(\frac{S_0}{X}\right) + \left(r - \frac{\sigma^2}{2}\right)T}{\sigma\sqrt{T}} = d_1 - \sigma\sqrt{T}
 \end{aligned}$$

选用的期权定价模型至少应当考虑以下因素：（1）期权的行权价格；（2）期权的有效期；（3）标的股份的现行价格；（4）股价预计波动率；（5）股份的预计股利；（6）期权有效期内的无风险利率。

对于限制性股票激励计划：锁定期，是指可解锁条件得到满足的期间。对于可解锁条件为规定服务期间的股份支付，解锁期为授予日至可解锁的期间；对于可解锁条件为规定业绩的股份支付，应当在授予日根据最可能的业绩结果预计等待期的长度。可解锁日，是指可解锁条件得到满足、职工和其他方具有从企业取得权益工具或现金的权利的日期。

本计划中限制性股票的公允价值总额为激励对象获授的限制性股票理论值与根据 Black-Scholes 定价模型，选取相应的参数值估算的激励对象在未来解锁期取得理性预期收益所需要支付的锁定成本之间的差额。

为了真实、准确的反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问认为依顿电子在本次股权激励计划（草案）中的会计处理部分已做出相应说明。且该计量、提取和核算的方式符合《企业会计准则第11号——股份支付》及有关监管部门的要求，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

(八)对公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在股票期权与限制性股票授予后，股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正相关变化。

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，本财务顾问认为：从长远看，依顿电子本次股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。

(九)对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

依顿电子本次激励计划的考核指标体系包括净利润增长率。净利润增长率指标反映公司盈利能力的成长性，能够树立较好的资本市场形象。

除公司层面的业绩考核外，对个人还设置了严密的绩效考核体系。

经分析，本财务顾问认为：依顿电子本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

(十)其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《广东依顿电子科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为依顿电子本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，依顿电子股权激励计划的实施尚需以下法定程序：

股东大会审议通过。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、广东依顿电子科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）
- 2、广东依顿电子科技股份有限公司第三届董事会第十七次会议决议
- 3、广东依顿电子科技股份有限公司独立董事关于第三届董事会第十七次会议相关事项的独立意见
- 4、广东依顿电子科技股份有限公司第三届监事会第十二次会议决议
- 5、广东依顿电子科技股份有限公司章程
- 6、北京市竞天公诚（深圳）律师事务所关于广东依顿电子科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划之法律意见书

（二）咨询方式

单位名称： 上海荣正投资咨询有限公司

经 办 人： 张飞

联系电话： 021-52588686

传 真： 021-52583528

联系地址： 上海市新华路 639 号

邮 编： 200052

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询有限公司关于广东依顿电子科技股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

法定代表人：郑培敏

经办人：张飞

上海荣正投资咨询有限公司

2016年 4 月 8 日