



苏州固锔电子股份有限公司  
A 股股票期权激励计划（2009 年）  
之  
独立财务顾问报告



上海申银万国证券研究所有限公司

二〇一〇年八月

## 目 录

重要声明 .....	2
主要假设 .....	2
一、释义 .....	3
二、绪言 .....	5
三、苏州固锝简介 .....	5
四、激励计划的主要内容 .....	6
(一) 激励模式 .....	6
(二) 实施条件 .....	6
(三) 本计划的实施流程 .....	6
(四) 激励对象范围 .....	7
(五) 公司股票股权激励份额 .....	8
(六) 标的股票的来源 .....	8
(七) 股票期权的行权价格和份额分配 .....	8
(八) 股票期权的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期 .....	9
(九) 股票期权的行权条件与行权安排 .....	11
(十) 本计划授予与行权程序 .....	14
(十一) 股东大会对董事会的授权 .....	15
五、对股票期权激励计划的核查意见 .....	16
(一) 对股票期权激励计划符合《管理办法》的核查意见 .....	16
(二) 对公司实施股票期权激励计划可行性的核查意见 .....	16
(三) 激励对象的范围和资格的核查意见 .....	18
(四) 激励计划权益授出额度的核查意见 .....	19
(五) 实施股权激励计划的财务测算 .....	19
(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 .....	23
(七) 关于激励对象行权资金来源计划和行权安排的核查意见 .....	24
(八) 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 .....	24
(九) 对公司绩效考核体系和考核办法合理性的意见 .....	25
六、提请投资者注意的事项 .....	27
七、备查文件 .....	28

## 重要声明

1、本独立财务顾问报告所依据的资料由苏州固锝提供，苏州固锝对所提供资料的真实性、准确性、完整性和及时性负责，并保证资料无虚假或误导性陈述及重大遗漏。

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，对苏州固锝激励计划对全体股东是否公平、合理发表意见。

3、本独立财务顾问提请本报告使用人注意，本报告不构成对苏州固锝的任何投资建议。对投资者根据本报告所做出的投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

4、本独立财务顾问重点提请广大投资者认真阅读苏州固锝发布的关于本次激励计划的公告及相关附件的全文。

5、本报告仅供苏州固锝实施激励计划时按《上市公司股权激励管理办法（试行）》规定的用途使用，不得用于其他目的。本独立财务顾问没有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独立财务顾问报告做任何解释或者说明。

## 主要假设

本独立财务顾问报告基于以下主要假设作出：

- 1、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- 2、苏州固锝提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- 3、参与激励计划的有关各方能够遵循诚实信用原则，按照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。

## 一、释义

除非另有说明，以下简称在报告中的含义如下：

- 苏州固锔、公司、本公司：指苏州固锔电子股份有限公司
- 计划、激励计划：指苏州固锔电子股份有限公司A股股票期权激励计划（2009年）（修订稿）
- 期权、股票期权：指苏州固锔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认购公司一定数量股份的权利；激励对象有权行使这种权利，也有权放弃，但不得转让、用于担保或者偿还债务
- 激励对象：指依据激励计划获授股票期权的公司人员
- 高级管理人员、高管：指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人
- 苏州固锔董事：指公司董事长、董事，但不包括独立董事
- 董事会：指苏州固锔董事会
- 股东大会：指苏州固锔股东大会
- 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
- 股本总额：指本计划草案公告时公司已发行在外的股本总数27600万股
- 苏州固锔股票：指苏州固锔A股股票
- 标的股票、股票：指根据本计划，激励对象有权因获授股票期权行权所购买的公司股票
- 授权日、T日：指公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日应为交易日，由公司董事会在股东大会通过本计划后确定
- 等待期：指授权日起至首个可行权日之间的期间
- 股票期权有效期：指本计划股票期权授权日至本计划股票期权有效期

	期满之日止
行权:	指激励对象根据本计划,在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买苏州固锝股票的行为
可行权期间:	指等待期满次日起至股票期权有效期满之日止期间
可行权日:	指激励对象可以行权的日期
行权价格:	指苏州固锝向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买苏州固锝股票的价格
中国证监会:	指中国证券监督管理委员会
江苏证监局	指中国证券监督管理委员会江苏监管局
证券交易所、交易所:	指深圳证券交易所
登记结算公司:	指中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
T年度:	指期权授权日所在年度
《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》
《上市规则》	指《深圳证券交易所股票上市规则》
《管理办法》	指《上市公司股权激励管理办法(试行)》
《公司章程》	指《苏州固锝电子股份有限公司章程》
《考核办法》	指《苏州固锝电子股份有限公司A股股票期权激励计划实施考核办法》
元	指人民币元
本独立财务顾问	指上海申银万国证券研究所有限公司
本报告	指上海申银万国证券研究所有限公司关于苏州固锝电子股份有限公司A股股票期权激励计划之独立财务顾问报告

## 二、绪言

2009 年 12 月 15 日苏州固得董事会审议通过了《苏州固得电子股份有限公司 A 股股票期权激励计划（2009 年）（草案）》，中国证监会已对激励计划（修订稿）无异议，上海申银万国证券研究所有限公司接受公司委托，担任本次激励计划的独立财务顾问，对激励计划出具独立财务顾问意见。本报告系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等相关法律、法规的规定，在苏州固得提供的激励计划相关资料的基础上制作，旨在对激励计划是否符合相关法律法规的规定、激励计划的可行性以及计划对全体股东是否公平、合理进行核查并发表意见，以供有关各方参考。

## 三、苏州固得简介

中文名称：苏州固得电子股份有限公司

法定代表人：吴念博

办公地址：苏州市新区狮山路 199 号新地中心 19F

注册地址：江苏省苏州市通安开发区通锡路 31 号

法人营业执照注册号：320000400001174

邮政编码：215153

公司税务登记号码：320508608196080

组织机构代码：60819608-0

公司经营范围：一般经营项目：设计、制造与销售各类半导体芯片、各类二极管、三极管；生产加工汽车整流器、汽车电器部件、大电流硅整流桥堆及高压桥堆；电镀加工电子元件以及半导体器件相关技术的开发、转让和服务。

## 四、激励计划的主要内容

以下就苏州固锝激励计划的主要内容进行说明：

### （一）激励模式

苏州固锝“股票期权”激励模式，即一次性授予激励对象一定额度期权，根据考核结果分三批行权的股权激励模式。

### （二）实施条件

#### 1、公司未发生下列任一情形：

（1）最近一个会计年度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；

（2）授权日前最近一年未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）没有出现中国证监会认定不能实行股票期权激励计划的其他情形。

#### 2、激励对象未发生下列任一情形：

（1）最近三年内被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、高级管理人员情形的；

（4）激励对象具有法律法规禁止参与股权激励计划的其他情形。

### （三）本计划的实施流程

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本计划草案，并提交董事会审议。

2、董事会审议通过本计划草案，独立董事应当就本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、董事会审议通过本计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、本计划草案摘要、独立董事意见。

5、公司聘请律师对本计划出具法律意见书。

6、本计划有关申请材料报中国证监会备案。

7、中国证监会对本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。

8、独立董事就本计划向所有股东征集委托投票权。

9、股东大会审议本计划，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、自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，公司应当根据股东大会的授权召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关事宜。

#### **（四）激励对象范围**

激励计划规定，苏州固得按照国家相关法律、行政法规、规范性文件的规定，根据对公司整体业绩和持续发展的影响程度，确定激励对象范围包括：

本公司董事、高管、中层管理人员及控股子公司中层及以上人员，合计 84 人。具体包括：

1、董事、高管人员共 5 名；

2、中层管理人员共 72 名；



### 3、预留授予人员共 7 人。

中层管理人员指公司及控股子公司部门副经理及以上、副主任工程师及以上岗位的人员。根据公司发展战略需要，董事会薪酬与考核委员会可对激励对象的资格标准进行调整。

上述人员有兼任职位时，以其所担任的最高岗位为准确定其应获授的股票期权数量。

截止 2009 年 12 月 31 日公司员工总数为 913 人，激励对象占到员工总数的 9.2%。

#### （五）公司股票股权激励份额

本计划拟授予激励对象 988.76 万份股票期权，涉及标的股票 988.76 万股，占本公司截止本计划草案公告日股本总额 27600 万股的 3.58%；其中首次授予 908.76 万份，占本计划股票期权总数的 91.91%；预留股票期权 80 万份，占本计划股票期权总数的 8.09%。

包括本计划在内，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司本次激励计划前已发行总股本的 10%。

#### （六）标的股票的来源、种类

本计划的股票来源为苏州固锔向激励对象定向发行本公司 A 股股票。激励对象可根据本计划规定的条件行使股票认购权，每份股票期权可认购本公司向其定向发行的一股普通股。

#### （七）股票期权的行权价格和份额分配

##### 1、首次授予的股票期权行权价格

本计划股票期权行权价格为 8.52 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每

份股票期权可以8.52元的价格认购一股苏州固锝股票。

## 2、首次授予的股票期权行权价格的确定方法

本计划行权价格不低于下述两个价格中的较高者：

- (1) 本计划草案摘要公布前一个交易日的苏州固锝股票收盘价。
- (2) 本计划草案摘要公布前30个交易日内的苏州固锝股票平均收盘价。

## 3、预留股票期权行权价格

预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会确定。

## 4、预留股票期权行权价格的确定方法

行权价格不得低于下述两个价格中的较高者：

- (1) 授予该部分期权的董事会会议召开前一个交易日的苏州固锝股票收盘价。
- (2) 授予该部分期权的董事会会议召开前 30 个交易日的苏州固锝股票平均收盘价。

## 5、期权份额分配方案

	基准数	项目	姓名	合计拟授予股票期权（份）	占本计划拟授予股票期权数量的比例（%）	占总股本比例（%）
	职务					
<b>一、董事、高管</b>						
1		董事长、总经理	吴念博	900,000	9.10	0.33
2		董事、副总经理	杨小平	500,000	5.06	0.18
3		董事、财务总监	唐再南	500,000	5.06	0.18
4		副总经理	周坚	500,000	5.06	0.18
5		副总经理、董事会秘书	滕有西	500,000	5.06	0.18
小计			5 人	2,900,000	29.33	1.05
<b>二、中层管理人员</b>			72 人	6,187,600	62.58	2.24
<b>三、预留</b>			7	800,000	8.09	0.29
<b>合计</b>			84	9,887,600	100	3.58

(1) 非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的股票期权数额所对应股数累计不得超过公司股本总额的1%，即不超出276万份。

(2) 上述成为激励对象的中层管理人员的姓名、职务信息将刊登在深圳证券交易所网站以及巨潮资讯网，公司将及时发布提示性公告。

(3) 预留股票期权激励对象名单经董事会确认后，公司将按照上述要求及时进行披露。

(4) 董事长吴念博先生作为激励对象的资格与获授数量需经公司股东大会表决，且股东大会对该事项进行投票表决时，关联股东苏州通博电子器材有限公司须回避表决。

## (八) 股票期权的有效期限、授权日、等待期、可行权日、禁售期

### 1、股票期权激励计划的有效期限

本计划有效期限为首次授权日起四年。

### 2、股票期权的授权日

本计划授权日在本计划经中国证监会审核无异议、公司股东大会审议通过后由董事会按本计划规定确定，授权日必须为交易日。

自股东大会审议通过本计划起30日内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授权；预留股票期权将在首次授权日后12个月内公司按相关规定召开董事会，完成对激励对象的授权。

授权日不为下列期间：

- (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。

上述“重大交易”、“重大事项”以及“可能影响股价的重大事件”指按照

《上市规则》的规定公司应当披露的交易或其他重大事项。

### 3、股票期权的等待期

如满足本办法所规定的全部行权条件，激励对象获授股票期权授权日与其首次可行权日之间的间隔不少于一年。

### 4、股票期权的可行权日

股票期权的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、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个交易日内所有的可交易日。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；
- (3) 公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日。

### 5、标的股票的禁售期

(1) 激励对象转让其持有苏州固锝的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律法规的规定。

(2) 公司董事、高管人员每年转让其持有的苏州固锝的股票不得超过其所持有的公司股票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；作为公司董事、高管的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。

(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》的规定。

## (九) 股票期权的行权条件与行权安排

### 1、激励对象已获授股票期权的行权条件：

(1) 公司未出现导致本计划失效的法定或本计划规定的情形。

(2) 激励对象个人未出现导致其丧失行权资格的法定情形及本计划规定的情形。

(3) 本计划等待期内，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权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

(4) 行权条件，本计划授权日所在年度为T年：

首次行权条件为公司T年度净利润相比2009年度净利润的增长率不低于32%，并且T年度净资产收益率不低于7.5%。

第二次行权条件为公司T+1年度净利润比2009年度净利润的增长率不低于42%；并且T+1年度净资产收益率不低于7.7%。

第三次行权条件为公司T+2年度净利润比2009年度净利润的增长率不低于54%；并且T+2年度净资产收益率不低于8.0%。

年度净利润为扣除非经常性损益后的净利润，年度净资产收益率为以扣除非经常性损益后的净利润计算的净资产收益率，“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。根据《企业会计准则》及有关规定，此次为激励计划计提的期权费用属于公司的经常性费用支出，不能作为非经常性损益在计算扣除非经常性损益后的净利润时扣除。

若公司发生再融资行为，“净资产”为在融资当年扣除该次再融资募集资金净额后的净资产值；因再融资募投项目所产生的净损益将从融资当年中扣除

(5) 根据公司《考核办法》，各批期权首个可行权日前，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象年度综合考核结果，将激励对象划分为四个等级（A、B、C、D），其中C级及以上等级可行权。激励对象各批期权的行权数量等于各批可行权额度上限与其行权系数的乘积，行权系数与考核等级对应如下：

考核结果	A-表现优异	B-表现良好	C-基本达标	D-未达标
行权系数	1	1	0.8	0

激励对象根据上述考核结果而不可行权的部分，在行权当年及以后年度均不得行权，并由公司注销。

## 2、行权安排

(1) 首次授予的股票期权在本计划首次授权日起满一年后，激励对象可按下列方式行权：

第一个行权时间为自本计划授权日（T日）+12个月后的首个交易日起至授权日（T日）+24个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的30%；

第二个行权时间为自本计划授权日（T日）+24个月后的首个交易日起至授权日（T日）+36个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的30%；

第三个行权时间为自本计划授权日（T日）+36个月后的首个交易日起至授权日（T日）+48个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的40%；

(2) 预留股票期权在本计划首次授权日起满二年后，激励对象可按下列方式行权：

第一个行权时间为授权日（T日）+24个月后的首个交易日起至授权日（T日）+36个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的50%；

第二个行权时间为授权日（T日）+36个月后的首个交易日起至授权日（T日）+48个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的50%；

(3) 如达到以上行权条件但在各行权期内未行权的部分，在以后年度不得行权，并由公司注销。

## （十）本计划授予与行权程序

### 1、本计划股票期权的授予程序

（1）董事会薪酬与考核委员会根据《管理办法》、《考核办法》的规定对激励对象进行考核、确认，并依据本计划、考核结果及《管理办法》规定的程序确定激励对象获授股票期权数量。

（2）监事会核实薪酬与考核委员会拟定的激励对象名单；

（3）董事会对激励对象资格与数量进行确认；

（4）股东大会审议通过股票期权激励计划之日起30日内，公司召开董事会对激励对象进行授权（预留股票期权拟在首次授权日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权），并发布授予公告；

（5）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；

（6）公司于授权日向激励对象发出《股票期权授予通知书》；

（7）激励对象在5个工作日内签署《股票期权授予通知书》；

（8）公司制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、获授股票期权数量、授权日期、股票期权授予协议书编号等内容；

（9）公司在获授条件成就后30日内完成股票期权授权、登记、公告等相关程序，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算与过户事宜。

### 2、本计划激励对象行权的程序

（1）激励对象向公司提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。

（2）董事会与薪酬及考核委员会对申请人的行权资格与是否达到行权条件审查确认。董事会应就股权激励计划的期权行权事项进行审议，并在审议通过后的两个交易日内披露股权激励计划可行权公告。

（3）激励对象的行权申请经董事会确认后，由董事会向证券交易所提出行权申请。董事会向证券交易所提出行权申请前，激励对象应事先向公司足额缴纳

行权资金。

(4) 经证券交易所确认后，向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在完成股票期权行权登记结算后的两个交易日内披露行权实施情况的公告。

(5) 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

### **(十一) 股东大会对董事会的授权**

(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、缩股或派息等事项时，按照股票期权激励计划规定的方法对股票期权数量和行权价格进行调整。

(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所必需的全部事宜。

(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，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使。

(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需的全部事宜，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。

(7) 授权董事会办理股票期权行权及未行权期权的注销。

(8) 授权董事会决定激励对象参与股票期权激励计划的变更与终止，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补偿和继承事宜。

(9) 授权董事会对公司股票期权计划进行管理。

(10) 授权董事会制订或修订关于股票期权激励计划实施的相关细则。



(11) 授权董事会实施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。

激励计划的详细内容参见《苏州固锝电子股份有限公司 A 股股票期权激励计划（2009 年）（修订稿）》。

## 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、苏州固锝符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件，未发现具有不得实行股权激励计划的情形：

（1）最近一个会计年度（2009 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。

2、激励计划所涉及的标的股票总数、激励对象的范围、各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、激励计划批准程序、授权和行权的程序等均未发现不符合《管理办法》规定的情况。

本独立财务顾问核查后认为：激励计划未发现不符合《管理办法》规定的情况。

### （二）对公司实施股票期权激励计划可行性的核查意见

1、激励计划符合法律、法规的规定

江苏竹辉律师事务所 2009 年 12 月 15 日出具的法律意见书认为：“苏州固锝

具备实施本激励计划的主体资格，苏州固得为实施本股权激励计划而制定的激励计划草案符合《管理办法》的有关规定，苏州固得就实行本激励计划已经履行的相关程序符合《管理办法》的有关规定，本激励计划不存在损害苏州固得及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

江苏竹辉律师事务所 2010 年 8 月 20 日出具的补充法律意见书：苏州固得对激励计划草案的修订符合《管理办法》的有关规定，苏州固得就实行本激励计划已经履行的相关程序符合《管理办法》的有关规定，本激励计划不存在损害苏州固得及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

## 2、激励计划在操作程序上具有可行性

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，具备可操作性。

本独立财务顾问核查后认为：激励计划的操作程序未发现不符合《管理办法》的规定，符合《公司章程》规定的董事会、监事会及股东大会的审议表决程序。激励计划有利于完善苏州固得的激励约束机制与法人治理结构、促进苏州固得的规范运作与持续发展；激励计划是可行的。

## 3、激励计划有利于苏州固得提升公司长期价值和培育核心竞争力

在分立元器件与集成电路封装行业竞争激烈的背景下，进一步完善治理结构、建立长期激励约束机制，形成吸引、稳定和激励人才的人力资源管理体系，积极应对和参与行业竞争及国际竞争，促进企业持续健康发展、最大程度地实现对股东的回报，对致力于“成为世界级半导体供应商”的苏州固得显得相当必要和迫切。激励计划立足公司发展战略目标，方案设计充分体现了激励与约束并重原则，有利于提升公司长期价值，有利于完善公司治理结构和培育核心竞争力。

### （三）激励对象的范围和资格的核查意见

激励计划的授予对象包括苏州固锝的董事、高管、中层管理人员。

经核查，上述人员中未发现最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的、未发现最近 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、未发现《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、未发现激励对象同时参与其他上市公司股权激励计划的情况、未发现激励对象具有法律法规禁止参与股权激励计划的其他情形。

截止至本报告出具之日，上述人员均系为苏州固锝提供全职工作并领取薪酬的人士。

经公司监事会核实，激励计划确定的公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员具备《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，符合《管理办法》与《股权激励有关备忘录 1 号》、《股权激励有关备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》规定的激励对象条件，其作为公司本次股票期权激励对象的主体资格合法、有效。

除董事长吴念博先生之外，激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人，也没有持股 5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。

董事长吴念博先生作为激励对象的资格与获授数量需经公司股东大会表决，且股东大会对该事项进行投票表决时，关联股东苏州通博电子器材有限公司须回避表决。

本独立财务顾问核查后认为：激励计划规定的激励对象的范围和资格未发现不符合《管理办法》与《股权激励有关备忘录 1 号》、《股权激励有关备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》的规定与激励计划的要求。

#### （四）激励计划权益授出额度的核查意见

1、激励计划涉及的苏州固锝股票总量未超过公司总股份的 10%，符合《管理办法》的规定

激励计划拟向激励对象授予股票期权数量共计 988.76 万份，股票期权对应的标的股票为 988.76 万股，占股票期权激励计划草案公告时公司股本总额的 3.58%，符合《管理办法》的规定。

2、期权额度的分配符合《管理办法》的规定

根据激励计划，苏州固锝向董事、高管、中层管理人员个人授予的股票期权对应的股票数量均不超过苏州固锝总股本的 1%，符合《管理办法》的规定。

本独立财务顾问核查后未发现公司股票期权拟授出的额度及其分配不符合《管理办法》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

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》中关于公允价值确定的相关规定，我们对公司测算期权理论价值所选取参数的合理性进行了判断，并利用 Black-Scholes 模型对苏州固锝股票期权的公允价值进行了验证。

苏州固锝激励计划的行权条件很多，未达到行权条件之前激励对象无法自由行权。因此激励计划中的期权可以简化为百慕大认购权证；由于激励对象的准确行权时间和数量无法预估，且股票期权对应的股票占苏州固锝总股本的比例不大，故暂未考虑激励对象行权产生的业绩摊薄效应。

Black-Scholes 模型公式如下：

$$c = SN(d1) - Xe^{-r(T-t)}N(d2) \quad 19$$

对公司所选取参数合理性的判断：

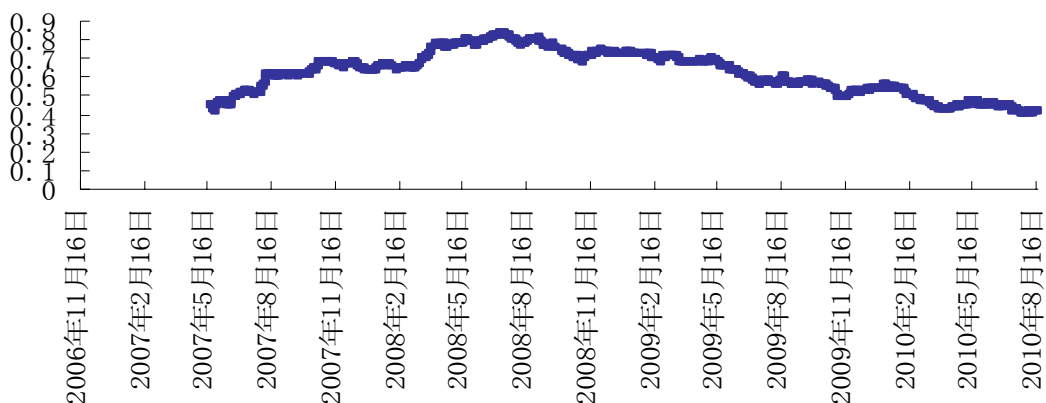
行权价格 X：8.52 元。根据《管理办法》，行权价应不低于本计划草案摘要公布前一个交易日公司股票收盘价（8.52 元）与本计划草案摘要公布前 30 个交易日内公司股票平均收盘价（7.99 元）两个价格中的高者，因此公司选取 8.52 元作为行权价是合理的；

市价 S：8.52 元。市价是指未来授予期权时的价格，在测算时初步假设与行权价相同是合理的；

股票波动率  $\sigma$ ：54.4%。我们通过如下方法验证该波动率的合理性：

(1) 历史波动率。苏州固锝于 2006 年 11 月 16 日上市，我们测算了公司自上市至 2010 年 8 月 13 日每 120 个交易日的年化波动率数值，由此得到公司股票历史波动率范围在 41%-83%之间。

苏州固锝 120 交易日股价年化波动率



2010年8月13日苏州固锝120个交易日的年化波动率为41.3%，公司上市以来120个交易日的年化波动率算术平均值为62.1%。

(2) 业务相近或相似上市公司的历史波动率。公司选择江苏长电科技股份有限公司（“长电科技”）、吉林华微电子股份有限公司（“华微电子”）、天通控股股份有限公司（“天通股份”）、杭州士兰微电子股份有限公司（士兰微）、天津中

环半导体股份有限公司（“中环股份”）等五家上市公司，以这些公司的历史波动率作为估算苏州固锔预期波动率的依据。

我们认为，上述五家上市公司主营业务与苏州固锔最相近，选择这五家公司是恰当的。经验证，上述五家上市公司自上市至2010年8月13日以来120个交易日波动率算术平均值分别为：54.4%、45.9%、48.4%、51.6%、57.5%，五家上市公司平均为51.6%。

综合考虑，我们认为公司选择预期波动率为54.4%是恰当的。

无风险利率  $r$ ：我们认为公司截止2010年8月13日待偿期接近于2年期、3年期、4年期（分别为2.15243%、2.3414%、2.499%）银行间市场国债收益率是恰当的。

对公司期权理论价值测算的验证：

激励对象获授股票期权的行权期分别是在授权日后1年，2年和3年。根据上述条件，经验证苏州固锔激励计划2年期、3年期、4年期期权价格分别为：2.66元、3.26元、3.75元。公司估算的激励计划首次授予908.76万份股票期权的理论价值总额为2978.7万元是恰当的。

## 2、关于股票期权理论价值计算的说明

（1）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。此外，采用不同的定价模型计算出来的理论价值也是会有差异的。

（2）股票期权理论价值会随着参数取值的变化而变化，当标的股票的市场价格、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也会发生变化。

（3）通过以上分析和计算，本独立财务顾问认为：公司估算股票期权价值所选参数恰当、依据基本假设合理。

3、苏州固锝实施激励计划对其财务状况、经营业绩和现金流量影响的分析

为了便于投资者了解激励计划的实施对苏州固锝的财务状况、经营业绩和现金流量的影响，我们根据《企业会计准则第 11 号-股份支付》的有关规定对上述影响进行了如下分析，供投资者参考。苏州固锝实施股票期权激励计划的可能影响为：

(1) 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数量和授权日的公允价值，以权益结算的股份支付换取职工提供服务的，应当以授予职工权益工具的公允价值计量并计提相关成本费用。因此公司实施激励计划将会减少未来三年公司净利润、降低净资产收益率。

假设激励对象均符合行权条件，我们对首次授予的期权激励成本在各年度分摊情况的测算如下：

实施激励计划对公司各年度成本费用影响预测

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	总计
计入各年度期权成本费用 (万元)	541.72	1383.08	750.81	151.53	2978.7

注：假设公司于 2010 年 8 月 31 日完成授予期权。

预留股票期权的公允价值计算与所涉及激励费用的会计处理参照上述方法进行处理。在假设行权价格、无风险利率、波动率、市场价格等因素相同、且预留股份于 2011 年 8 月 31 日实现授予的情况下，将分别增加 2011 年、2012 年和 2013 年成本 68.47 万元、161.96 万元和 50.02 万元。

(2) 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现金流量。当股票期权费用确认时会增加公司的资本公积；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。

(3) 在股票期权的等待期或可行权期且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行权所投入公司的资金，相当于公司增发股票融资，若激励对象全部行权，公司可获得资金的金额最低为 8424.24 万元。

本独立财务顾问提醒投资者注意：以上判断与分析是我们根据《企业会计准则第 11 号-股份支付》作出的，但实施股票期权激励计划对苏州固锝财务状况、经营业绩和现金流量影响的较为准确的计算和评估最终取决于苏州固锝对股票期权的具体会计核算方法与实际授予时间，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

1、实施激励计划有助于提升公司的持续经营能力。激励计划设定的业绩指标要求公司扣除非经常性损益后净利润相比 2009 年度不断增长，同时各行权年度加权平均净资产收益率不低于 7.5%、7.7%与 8.0%。这有助于持续提升公司经营能力。

2、激励计划中行权价格是按照激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司收盘价及前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价之较高者确定的。根据激励计划内在利益机制，只有当苏州固锝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，激励计划内在利益机制促使激励对象和股东的利益取向一致，降低了激励对象的道德风险。

3、为防止激励对象为达到业绩目标损害公司长远的竞争能力，激励计划规定行使期权必须满足净利润增长率、净资产收益率等，兼顾了公司成长性与净资产的盈利能力。公司业绩目标达成之后，激励对象还需要在公司相应年度综合评价中达到绩效标准及其它考核指标。多重约束机制，防止激励对象出现短期行为。

4、激励对象行权相当于认购了苏州固锝定向发行的新股，将增加公司货币资金。由于行权价格远高于公司目前的每股净资产，预计激励对象行权后公司每



股净资产会增加，从而有利于增加股东权益，降低公司的资产负债率。

因此，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，有利于完善苏州固锝的激励与约束机制，完善苏州固锝的治理结构，促进苏州固锝的规范运作与持续发展。

综上所述，本独立财务顾问认为：激励计划有利于保护现有股东的利益，有利于完善苏州固锝的激励约束机制，提升苏州固锝的持续经营能力，并有利于股东权益的持续增值。

#### **（七）关于激励对象行权资金来源计划和行权安排的核查意见**

激励计划规定：“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。”根据苏州固锝出具的承诺：“苏州固锝不为激励对象股权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。”

经独立财务顾问核查：

1、截至本独立财务顾问报告出具日，未发现苏州固锝为激励对象按照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。

2、公司已经承诺：“苏州固锝不为激励对象股权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。”

#### **（八）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、激励计划符合相关法律法规的规定

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》、苏州固锝《公司章程》等规定。

2、行权价格的确定方法符合相关规定，且不存在损害股东利益的情形

行权价格不得于两个价格中的较高者：

(1) 激励计划草案摘要公布前一个交易日的苏州固锝股票收盘价；

(2) 激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的苏州固锝股票平均收盘价。

上述行权价格的确定符合《管理办法》的有关规定，不存在损害现有股东的利益的情形。

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

激励计划所涉及的标的股票总数为 988.76 万股，占激励计划草案公布时苏州固锝股本总额 27600 万股的 3.58%；若全部行权后，不考虑其他股本增加因素的情况下，行权购买的股票占行权后总股本的 3.46%；根据激励计划所有期权行权需分三批在行权期开始的三年内实施，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。

4、保护股东利益、提升股东价值

激励计划不仅以保护股东利益和提升股东价值为前提，更是通过协同经营管理团队与股东的利益目标，形成“利益共享、风险共担”的激励和约束机制，促进股东价值最大化，体现了公司对股东利益和股东价值的重视。

综上所述，本独立财务顾问认为：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、苏州固锝股票期权激励计划及考核办法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苏州固锝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) 对激励对象合规性的考核

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《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；具有法律法规禁止参与股权激励计划的其他情形。

#### (3) 对公司整体效益的考核

激励对象行权需要保证公司同时满足净利润增长率、净资产收益率等考核条件。

#### (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的条件，是必须依据《苏州固锝电子股份有限公司 A 股股票期权激励计划实施考核办法》规定绩效评价合格。

上述四类指标构成的考核体系，考虑到了苏州固锝公司的整体情况，也考虑到了每个激励对象个体，有利于约束激励对象既完成本岗位工作任务，又关心和兼顾公司整体的规范运作和经营绩效。

2、苏州固锝的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、在苏州固锝整体业绩指标的选择上，基于绩效导向和激励约束并重的原则，苏州固锝激励计划设定了严格的行权条件，以促进公司不断提升核心竞争力，引导激励对象关注公司的长期市场表现。

公司在本计划中，拟定了净资产收益率和净利润增长率双重行权指标约束，兼顾盈利规模成长和经营效率，这些指标符合股东利益，并引导激励对象既关注公司外在的成长机会，也发掘内生的增长潜力，对经营团队提出了较高的要求。

在 2010 年完成实现授予的前提下，依据激励计划设定的行权指标，公司考核年度（2010、2011 与 2012 三年）的扣除非经常性损益后净利润在 2009 年基础上分别增长 32%，42%和 54%时，方可行权。公司 2007 年度-2009 年度的扣非后净利润增速分别为：-23.4%、-10.5%、62.3%，年均复合增长率为 20.5%，以净利润增长率作为行权指标具有较强的激励性。

本计划同时选择净资产收益率指标作为考核指标，规定只有当公司考核年度（2010、2011 与 2012 三年）净资产收益率分别不低于 7.5%、7.7%与 8.0%的水平时，方可行权。公司 2007 年度-2009 年度扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率分别为：5.10%、4.43%、6.87%，三年平均值为 5.47%，因此行权条件要求公司的净资产收益率必须在 2009 年的基础上大幅改善，以净资产收益率作为行权指标是对公司经营效率提出的较高要求。

基于以上分析，本独立财务顾问认为：苏州固锝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

作为苏州固锝激励计划的独立财务顾问，特提请投资者注意，苏州固锝股票期权激励计划尚需苏州固锝股东大会批准激励计划、公司履行相关信息披露程序后方可实施。

## 七、备查文件

- 1、苏州固锔电子股份有限公司 A 股股票期权激励计划（2009 年）（修订稿）；
- 2、苏州固锔电子股份有限公司第三届董事会第七次、第十一次会议决议；
- 3、独立董事关于《A 股股票期权激励计划（2009 年）（修订稿）》的独立意见；
- 4、苏州固锔电子股份有限公司第三届监事会第六次、第十次会议决议；
- 5、苏州固锔电子股份有限公司 A 股股票期权激励计划实施考核办法；
- 6、江苏竹辉律师事务所关于公司 A 股股票期权激励计划（2009 年）草案有关事项的法律意见书及补充法律意见书
- 7、苏州固锔电子股份有限公司《公司章程》。

（以下无正文）

（本页无正文，为上海申银万国证券研究所有限公司《苏州固锔电子股份有限公司 A 股股票期权激励计划（2009 年）之独立财务顾问报告》之签署页）

上海申银万国证券研究所有限公司

二〇一〇年八月二十日