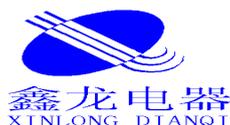


公司简称：鑫龙电器

证券代码：002298

安徽鑫龙电器股份有限公司
股票期权激励计划（草案）之

独立财务顾问报告



独立财务顾问



国元证券股份有限公司
GUOYUAN SECURITIES CO.,LTD.

签署日期：2010年12月

目 录

一、释义	2
二、声明	3
三、基本假设	4
四、本次股票期权激励计划的主要内容	5
五、独立财务顾问的核查意见	13
六、备查文件	20

一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

公司、上市公司、鑫龙电器	指	安徽鑫龙电器股份有限公司
本计划/激励计划/股权激励计划	指	以鑫龙电器股票为标的，对高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划
股票期权	指	每份股票期权在满足行权条件时拥有在本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鑫龙电器股票的权利
激励对象	指	依据本计划获授股票期权的人员
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期。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股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
《激励考核办法》	指	《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法（试行）》
《备忘录》	指	《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》
证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
独立财务顾问	指	国元证券股份有限公司

二、声明

(一) 本独立财务顾问按照《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、2、3 号》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料出具本报告。

(二) 本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由鑫龙电器提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

(三) 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，仅就本次股票期权激励计划对鑫龙电器股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对鑫龙电器的任何投资建议，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。

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

(五) 本独立财务顾问重点提请广大投资者认真阅读鑫龙电器发布的关于本次激励计划的公告及相关附件的全文。

三、基本假设

本独立财务顾问报告的出具基于以下主要假设：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）鑫龙电器提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；
- （三）本次股票期权激励计划涉及的协议能够得到有效批准，并如期完成；
- （四）本次股票期权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；
- （五）不存在其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本次股票期权激励计划的主要内容

（一）激励对象的确定依据和范围

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象是依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象

（1）激励对象包括公司的董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的其他员工，不包括独立董事、监事。

高级管理人员包括副总经理、财务负责人和董事会秘书；公司董事会认为应当激励的其他员工包括公司部分部门负责人、下属控股子公司主要管理人员、核心技术人员、经营骨干人员及本公司董事会认为对公司有特殊贡献的其他员工。上述除董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。

激励对象中不存在同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的情形。激励对象中不存在持股5%以上的主要股东或实际控制人，也无持股5%上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。

激励对象人员名单如下：

序号	姓名	岗位名称
1	李小庆	董事、副总经理
2	汪宇	副总经理、董事会秘书
3	孙国财	副总经理
4	付龙胜	副总经理
5	宛玉超	总工程师
6	程晓龙	副总经理
7	陶黎明	财务部经理、财务负责人
8	中层管理人员及核心技术（业务）人员	共128人

具体激励对象名单及其分配比例由公司董事会审定，公司监事会核查，报经

公司股东大会批准。

预留授予部分的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息；如激励对象为董事、高管人员的，将披露其姓名、职务、获授数量，除董事、高管人员外的其他激励对象，将披露其姓名、职务。

预留股票期权拟授予未来公司新聘任的以下职务人员：

职务	人数	预留股数
管理骨干	不超过10人	不超过30万股
技术骨干	不超过10人	不超过30万股
销售骨干	不超过10人	不超过40万股
合计		不超过100万股

预留股票期权拟在首次授予日后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，预留股票期权在12个月内未能授出部分，公司将予以注销。

3、激励对象确定的考核依据

激励对象必须经《激励考核办法》考核合格。

4、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。

如在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定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。

(二) 激励计划所涉及的标的股票来源和数量

1、授出股票期权的数量

本计划拟授予激励对象1,450万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司人民币普通股的权利。

2、标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行股票作为本计划的股票来源。

3、标的股票数量

本计划拟授予激励对象的股票期权涉及的标的股票数量共1,450万股，占目前公司股本总额的比例为8.79%。其中首次授予1,350万份，占本激励计划所涉及股票总数1,450万股的93.10%，占本激励计划签署时公司股本总额16,500万股的8.18%；预留100万份，占本激励计划所涉及股票总数1,450万股的6.90%，占本激励计划签署时公司股本总额16,500万股的0.61%。

(三) 激励对象获授的股票期权分配

1、股票期权在各激励对象间的分配情况如表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万份)	股票期权占计 划总量的比例 (%)	标的股票占授予 时总股本的比例 (%)
1	李小庆	董事、副总经理	45	3.10	0.27
2	汪宇	副总经理、 董事会秘书	45	3.10	0.27
3	孙国财	副总经理	45	3.10	0.27
4	付龙胜	副总经理	45	3.10	0.27
5	宛玉超	总工程师	45	3.10	0.27
6	程晓龙	副总经理	35	2.41	0.21
7	陶黎明	财务部经理、 财务负责人	20	1.38	0.12
8	中层管理人员 及核心技术 (业务)人员	共128人	1,070	73.79	6.48
9	预留部分		100	6.90	0.61

2、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）》及本计划出具专业意见。

3、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，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及其配偶、直系近亲属。

4、上述任何一名激励对象累计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、上述任何一名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。

6、公司监事会需对上述激励对象进行核查，并在股东大会上就核实情况予以说明。

(四) 激励计划有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期

1、本计划的有效期

本计划有效期为自股票期权授权日起五年时间。

2、本计划的授权日

本计划授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、鑫龙电器股东大会审议批准后由股东大会授权董事会确定。首次授予的股票期权的授权日不得晚于公司股东大会审议通过本计划后的30日，预留股票期权拟在首次授予日后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。授权日必须为交易日，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个工作日；

(4) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个工作日。

3、计划的可行权日

本计划的激励对象自本期激励计划授权日起满12个月后方可开始行权。激励对象应按本激励计划规定的安排分期行权，可行权日为公司定期报告公布后的第二个交易日至下一次定期报告公布前10个交易日内，可行权日必须为计划有效期内的交易日，但不得为下列区间日：

(1) 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《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，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

(1) 激励对象通过本计划所获得公司股票的锁定、转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》及其他法律法规和《公司章程》的规定。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，每年转让其持有的鑫龙电器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；上述人员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公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让其持有鑫龙电器的股票，应当符合转让时《公司法》等相关法律法规及鑫龙电器《公司章程》的规定。

(五) 股票期权行权价格及确定方法

1、行权价格

首次授予股票期权的行权价格为15.36元。

2、首次授予行权价格的确定方法

首次授予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：

(1) 股权激励计划草案摘要公布前1个交易日的公司股票收盘价15.36元；

(2) 股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14.94元。

3、预留部分的股票期权行权价格的确定方法

预留部分在每次授权前召开董事会，并披露授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- (1) 预留部分授权情况摘要披露前1个交易日公司股票收盘价；
- (2) 预留部分授权情况摘要披露前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

(六) 股票期权的获授条件和行权条件

(一) 股票期权的获授条件

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。

(二) 股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、根据公司《激励考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、行权安排：

本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起5年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满12个月后，激励对象在未来48个月内可以选择3期行权，在可行权日内按40%、30%、30%的行权比例分期行权。首次授予的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%

第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留股票期权拟在首次授予日后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。预留部分的股票期权计划分3期行权，自相应的授权日起12个月后，满足行权条件的，激励对象可以分3期申请行权。预留部分的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自该预留股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权只能行权一次，即第一个行权期内生效的股票期权，只能一次性全部或部分行权，未行权部分股票期权全部注销，以此类推。

3、行权条件：

(1) 本激励计划的行权考核年度为2011—2013年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
-----	--------

第1个行权期	以2010年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于20%；2011年度加权平均净资产收益率不低于8%。
第2个行权期	以2010年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于8.5%。
第3个行权期	以2010年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9%。

以上净资产收益率和净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据，2010年、2011年、2012年、2013年净利润指归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

(2) 本激励计划的行权条件主要考虑公司所处行业与公司实际情况

同行业上市公司净资产收益率和净利润增长率水平如下：

	2009	2010 第3季度	2009	2010 第3季度
	净资产收益率 (%)		净利润增长率 (%)	
许继电气	5.76	3.79	-	-
国电南自	9.67	4.54	-	-
长城电工	2.34	1.23	-	-
东源电器	8.91	7.33	-	-
思源电气	6.51	6.79	20.28	2.7
金自天正	8.47	7.44	18.13	34.59
平均值	6.94	5.19	19.21 (注)	18.65 (注)

注：因许继电气、国电南自、长城电工、东源电器的净利润增长率数值不具有可比性，所以净利润增长率平均值仅考虑思源电气、金自天正。

公司2010年第3季度的净资产收益率为6.03%，净利润增长率为9.68%。

根据以上情况，公司确定本激励计划的行权条件高于行业相关指标，同时符合公司实际情况，能够促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动管理者和重

要骨干的积极性，实现公司持续稳定增长的目标。

（七）股票期权授予程序及激励对象行权程序

1、股票期权授予程序

（1）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，并经公司股东大会批准；

（2）自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授权，并完成登记、公告等相关程序；预留股票期权拟在首次授予日后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；

（3）公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划规定的各项授权条件逐项比对，提出授权的具体安排；

（4）公司监事会对董事会薪酬与考核委员会提出的授权安排进行核实；

（5）公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议；

（6）公司董事会在授权日将股票期权授予激励对象。

2、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。

股权激励计划的其他内容详见《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问的核查意见

（一）对股票期权激励计划符合《管理办法》的核查意见

1、鑫龙电器不存在《管理办法》规定的不能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) 中国证监会认定的其他情形。

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、有效期、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符合《管理办法》的规定。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫龙电器股票期权激励计划符合《管理办法》等有关政策法规的规定。

(二) 对公司实行股票期权激励计划可行性的核查意见

1、股票期权激励计划符合法律、法规的规定

北京市天银律师事务所于2010年12月16日出具的法律意见书认为：“鑫龙电器具备实行本次限制性股票激励计划的主体资格；鑫龙电器为实行本次激励计划而制定的《激励计划（草案）》符合《管理办法》、《备忘录》等法律、法规及规范性文件的规定；鑫龙电器实行本次激励计划现阶段已履行必要的程序，后续需履行的程序符合《管理办法》、《备忘录》等法律、法规及规范性文件的规定；鑫龙电器本次激励计划已履行了必要的信息披露义务。鑫龙电器实行本次激励计划，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在违反有关法律、行政法规的情形。鑫龙电器实行本次激励计划尚需中国证监会审核无异议、公司股东大会批准。”

2、股票期权激励计划的实施具有可行性

本次股票期权激励计划的批准、实施、授予、行权等程序，均符合《管理办法》、《备忘录》以及其他现有法规的有关规定，具有可操作性。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫龙电器股票期权激励计划的操作程序符合《管理办法》、《备忘录》等相关规定；激励计划有利于公司完善激励约束机制，提升综合竞争力，在实施程序上具备可行性。

(三) 对激励对象范围和资格的核查意见

本次激励对象包括公司的高级管理人员及公司部分部门负责人、下属控股子

公司主要管理人员、核心技术人员、经营骨干人员及本公司董事会认为对公司有特殊贡献的其他员工。上述人员均在本次期权的考核期内在公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。

经核查，上述人员中未发现存在最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的、未发现存在最近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、未发现存在《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。

激励对象中不存在同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的情形。激励对象中不存在持股5%以上的主要股东或实际控制人。激励对象不包括独立董事、监事。根据公司激励考核相关管理办法，激励对象必须经考核合格后方可具有获得授予本期股票期权的资格。

经核查，本独立财务顾问认为：激励对象范围和资格符合《管理办法》、《备忘录》以及其他相关法律、法规和规范性文件的规定。

（四）对股票期权激励计划权益授出额度的核查意见

1、本次股票期权激励计划权益授出额度未超过公司总股本的10%，符合《管理办法》的规定。

拟向激励对象授予1,450万份股票期权，其中首次授予股票期权1,350万份，预留股票期权100万份。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16,500万股的8.79%，符合《管理办法》关于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%的规定。

2、股票期权激励计划的权益授出额度分配

股票期权激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司股本总额的1%，符合《管理办法》的规定。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫龙电器股票期权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）公司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Black-Scholes模型对授予的股票期权的公允价值进行测算。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总股本的比例不大，故我们的估算未考虑激励对象行权产生的业绩摊薄效应。

具体公式模型及相关参数取值如下：

$$C = S \times N(d_1) - X \times e^{(-R_f T)} \times N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln(S/X) + R_f T + T\delta^2 / 2}{\delta\sqrt{T}}$$

$$d_2 = d_1 - \delta\sqrt{T}$$

其中：C为期权的理论价值，S为标的股票授予日的价格，X为期权的行权价格， R_f 为无风险收益率的连续复利率，T为期权的剩余存续期限， δ 为期权标的股票价格的波动率， $N(\dots)$ 是累计正态分布函数， $\ln(\dots)$ 是自然对数函数。

相关参数取值如下：

- (1) 行权价格X：本激励计划中股票期权行权价格为人民币15.36元。
- (2) 授权日的价格S：15.36元。
- (3) 剩余存续期限T：每个行权期的股票期权剩余存续期限分别为2.5年、4年、5年。
- (4) 期权标的股票价格的波动率 δ ：按股权激励计划草案摘要公布前30个交易日的股价测算年化波动率为36.86%。

(5) 无风险收益率 R_f ：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。以中国人民银行制定的2年期存款基准利率3.25%和3年期存款基准利率3.85%的算术平均值3.55%代替在第一行权期行权的股票期权的无风险收益率；以3年期存款基准利率3.85%和5年期存款基准利率4.20%的算术平均值4.025%代替在第二行权期行权的股票期权的无风险收益率；以5年期存款基准利率4.20%代替在第三行权期行权的股票期权的无风险收益率。

根据上述参数，计算得出公司本激励计划首次授予的股票期权的公允价值如下：

行权期	期权份数（万份）	公允价值（万元）
-----	----------	----------

第一个行权期	540	2,192.40
第二个行权期	405	2,154.60
第三个行权期	405	2,446.20
合计	1,350	6,793.20

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、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) 根据《企业会计准则第11号-股份支付》的有关规定，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，实施激励计划将会影响公司未来三年净利润、净资产收益率等指标。

本次股票期权的有效期限设定为5年，假设2011年4月30日为股票期权激励计划的首次授权日，则该等期权的有效期限可至2016年4月30日。将上述期权理论价值对应的管理费用进行分摊，其中，第一个行权期可行权部分在授权日起之后1年内分摊；第二个行权期可行权部分在授权日起之后2.5年内平均分摊；第三个行权期可行权部分在授权日起之后4年内平均分摊。预计各年分摊费用明细如下：

年份	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
分摊的期权费用	2,443.86	2,204.19	1,329.75	611.55	203.85
对每股收益的影响(元/股)(注)	-0.13	-0.11	-0.07	-0.03	-0.01

注：按目前总股本测算

(2) 股票期权费用是公司不付现费用，对股票期权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，并降低资产负债率。

(3) 若激励对象行权，公司总股本将增加，并获得融资现金流入。按照激

励对象全部行权测算，公司获得资金的最大金额为22,272万元。

通过以上分析，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。实施股票期权激励计划将会对鑫龙电器财务状况、经营业绩和现金流量产生影响。

(六) 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

1、实施激励计划有助于提升公司核心竞争力和持续盈利能力。

本次激励计划的行权条件是以2010年净利润为基数，2011年、2012年、2013年净利润增长率分别不低于20%、40%、60%；2011年、2012年、2013年平均净资产收益率分别不低于8%、8.5%、9%，只有在满足上述条件的基础上，本次股权激励方案才得以实施，因此实施激励计划可以充分调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干，使各方共同关注公司的持续稳定发展，提升公司核心竞争力。

2、实施股权激励计划有利于增加公司资本实力，改善财务结构。

本次激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。激励对象行权时，公司股本总额、净资产将会增加。实施本计划发行股票所筹集的资金用于补充公司流动资金，有利于降低资产负债率，改善财务结构。

综上所述，本独立财务顾问认为：实施激励计划有利于完善激励约束机制，提升鑫龙电器的核心竞争力和持续盈利能力。实施股权激励计划有利于增加公司资本实力，改善财务结构。

(七) 对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

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。”

鑫龙电器承诺不为激励对象依据本股权激励计划获得有关权益工具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。

经独立财务顾问核查：截至本报告出具日，未发现鑫龙电器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。

（八）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定。

鑫龙电器股票期权激励计划符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件及鑫龙电器《公司章程》的规定。

2、股权激励计划的行权价格符合规定，不存在损害股东利益的情形。

行权价格不得低于两个价格中的较高者：

（1）激励计划草案摘要公布前1个交易日的鑫龙电器股票收盘价；

（2）激励计划草案摘要公布前30个交易日内的鑫龙电器股票平均收盘价。

上述行权价格的确定符合《管理办法》的有关规定。实施激励计划可以充分调动管理者和重要骨干的积极性，保证公司的持续稳定发展，提升公司价值，不存在损害股东利益的情形。

3、股票期权授出总额度符合规定，对现有股东权益摊薄较小。

本次股权激励计划权益授出总额度，即股票期权总数为1,450万份，占本计划签署日公司总股本16,500万股的8.79%，低于《管理办法》规定的上限10%。本次股票期权授出总额度比较适中，根据激励计划行权分三批在5年内实施，对现有的股东权益摊薄较小。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫龙电器股票期权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（九）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

1、鑫龙电器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：鑫龙电器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《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、净利润增长率等考核条件。

（4）对激励对象工作绩效的考核

激励对象获授股票期权和行权，其必须依据《考核办法》在上一年度绩效考核合格。

上述四类指标构成的考核体系，综合考虑到鑫龙电器整体运营以及激励对象个体情况，有利于督促激励对象完成本岗位工作的同时，关注公司整体规范运作和经营绩效。

2、激励计划的行权考核条件主要采用“加权平均净资产收益率”、“净利润增长率”业绩指标，其中“净利润”指标以经审计的扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，上述指标能够较好反映股东回报情况。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫龙电器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，绩效考核体系和考核办法是合理的。

（十）其他应当说明的事项

1、鑫龙电器本次股权激励计划的实施尚需以下法定程序：

- （1）中国证监会对鑫龙电器股票期权激励计划备案无异议；
- （2）鑫龙电器股东大会决议批准。

六、备查文件

- 1、《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）》；
- 2、安徽鑫龙电器股份有限公司第五届董事会第五次会议决议；
- 3、独立董事关于《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）》的独立意见；

- 4、安徽鑫龙电器股份有限公司第五届监事会第四次会议决议；
- 5、安徽鑫龙电器股份有限公司《公司章程》；
- 6、安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法；
- 7、北京市天银律师事务所《关于安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划方案（草案）的法律意见书》

独立财务顾问： 国元证券股份有限公司

项目主办人： 胡司刚 焦毛

联系电话： 0551-2207990

联系地址： 安徽省合肥市寿春路 123 号

邮 编： 230001

（此页无正文，为《国元证券股份有限公司关于安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之签章页）

国元证券股份有限公司

2010年12月16日