

华泰联合证券有限责任公司

关于

华孚色纺股份有限公司

股票期权激励计划

之

独立财务顾问报告



签署日期：二〇一一年二月

声明

华泰联合证券有限责任公司（以下简称“华泰联合证券”）接受委托，担任华孚色纺股份有限公司（以下简称“华孚色纺”或“上市公司”、“公司”）本次股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）的独立财务顾问（以下简称“本独立财务顾问”），并制作本报告。本独立财务顾问报告是根据《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）》、《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有关规定，在华孚色纺提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供华孚色纺全体股东及有关各方参考。

1、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由华孚色纺提供，华孚色纺已向本独立财务顾问保证：其所提供的有关本次重大资产重组的相关信息真实、准确和完整，保证该等信息不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

2、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，对本次股权激励事项进行了尽职调查义务，有充分理由确信所发表的专业意见与上市公司披露的文件内容不存在实质性差异。并对本财务顾问报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

3、本独立财务顾问所表达的意见基于下述假设前提之上：国家现行法律、法规无重大变化，上市公司所处行业的国家政策及市场环境无重大变化；上市公司所在地区的社会、经济环境无重大变化；华孚色纺及有关各方提供的文件资料真实、准确、完整；本次股票期权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；本次激励计划能得到有权部门的批准，不存在其它障碍，并能顺利完成；本次激励计划目前执行的会计政策、会计制度无重大变化；无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

4、本独立财务顾问与上市公司之间无任何关联关系。本独立财务顾问完全本着客观、公正的原则对本次激励计划出具独立财务顾问报告。同时，本独立财务顾问提请广大投资者认真阅读华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划等

相关上市公司公开披露的资料。

5、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。

6、本独立财务顾问提请投资者注意，本报告旨在对激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见，不构成对华孚色纺的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

释 义

在本报告书中，除非文义载明，以下简称具有如下含义：

华孚色纺/上市公司/公司	指	华孚色纺股份有限公司，股票代码：002042
股票期权激励计划、激励计划、本计划	指	华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划（草案）
本报告书/本独立财务顾问报告/本财务顾问报告	指	《华泰联合证券有限责任公司关于华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划之独立财务顾问报告》
独立财务顾问/华泰联合证券	指	华泰联合证券有限责任公司
股票期权、期权	指	公司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华孚色纺一定数量股份的权利
标的股票	指	根据本计划，激励对象有权购买的华孚色纺股票
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
授权日	指	华孚色纺向激励对象授予股票期权的日期
等待期	指	股票期权授权日至股票期权每个行权期首个可行权日之间的时间
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	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上市公司股份的行为
行权价格	指	上市公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
有效期	指	从股票期权首次授权日起到股票期权失效为止的时间段
《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》
《激励办法》	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》
《公司章程》	指	《华孚色纺股份有限公司章程》

《考核办法》	指	《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划考核管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	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
元	指	人民币元

第一节 本次股票期权激励计划的主要内容

华孚色纺本次股票期权激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，经董事会第四届2011年第一次临时会议审议通过。

一、股票期权数量、涉及标的股票数量及来源

本次激励计划拟授予激励对象 1,000 万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买 1 股华孚色纺人民币普通股的权利，涉及标的股票数量为 1000 万股，占当前公司股本总额 27,766.42 万股的 3.60%。

首次授予股票期权 900 万份，预留股票期权 100 万份，预留部分占本激励计划拟授予股票期权数量总额的 10%。

公司将通过向激励对象定向发行人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

二、股票期权激励对象及分配情况

股票期权在各激励对象间的分配情况如表所示：

	股票期权数量 (万份)	占授予总量 比例	占公司总股 本比例
董事（不含独立董事）、高级管理人员	154.24	15.42%	0.56%
核心业务（技术）骨干人员（共 59 人）	745.76	74.58%	2.69%
预留股票期权	100	10%	0.36%
合计	1,000	100.00%	3.6%

其中，董事及高管的股权激励分配情况如表所示：

姓名	职务	股份期权数量 (万份)	占本次授予 期权总额比例	占目前公司 总股本比例
宋晨凌	董事会秘书	57.84	5.78%	0.21%
宋江	营运总监	48.2	4.82%	0.17%

朱翠云	生产总监	48.2	4.82%	0.17%
-----	------	------	-------	-------

董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心业务（技术）骨干人员的姓名、职务信息将刊登在深圳证券交易所网站公告。

预留股票期权将授予给公司未来需要引进的关键人才及公司董事会认为对公司有特殊贡献需要进行激励的员工。激励对象名单经董事会确认后，公司将及时进行披露。

三、激励计划有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期

（一）有效期

本激励计划有效期为四年，自首次授予股票期权的授权日起计算。

（二）授权日

本激励计划在报中国证监会备案无异议、获公司股东大会审议通过后，由公司董事会确定授权日期授予给激励对象，授权日必须为交易日。

自股东大会审议通过之日起 30 日内，华孚色纺按照相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予；预留股票期权拟在首次授权日后的 12 个月内按照相关规定召开董事会对激励对象进行一次性授予。

授权日不得为下列期间：

- 1、定期报告公布前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预定公告日前 30 日起至最终公告日内；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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 个交易日内；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

（三）等待期

等待期是指股票期权授予后至股票期权每个行权期首个可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权的第一个行权期的等待期为 12 个月。

（四）可行权日

本激励计划授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权。激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权，可行权日必须为交易日，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 个交易日内行权，但不得在下列期间行权：

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，自原预定公告日前 30 日起至最终公告日后 2 个交易日内；

2、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 个交易日内；

4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

上述“重大交易”、“重大事项”以及“可能影响股价的重大事件”，为公司根据《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。

（五）标的股票的禁售期

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。本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》和《公司章程》的规定执行。

四、激励计划有效期股票期权行权价格和行权价格的确定方法

1、本次股权激励计划首次授予股票期权的行权价格为 27.77 元，其确定原则为：

股票期权的行权价格不低于下列价格中的较高者：

（1）本激励计划公布前一个交易日的公司标的股票收盘价（为 27.77 元）；

（2）本激励计划公布前 30 个交易日公司标的股票算术平均收盘价（为 27.64 元）。

2、预留部分股票期权的行权价格不低于下列价格中的较高者：

(1) 授予该部分期权的董事会会议召开前一个交易日的公司标的股票收盘价；

(2) 授予该部分期权的董事会会议召开前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

五、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、公司未发生以下任一情形

(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、激励对象未发生以下任一情形

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

(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、高级管理人员情形；

(4) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

(二) 股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件

1、根据华孚色纺《考核办法》，激励对象前一年度绩效经考核达到相应的考核要求。

2、公司未发生以下任一情形

(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。

3、激励对象未发生以下任一情形

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

(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、高级管理人员情形；

(4) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

4、等待期考核指标

公司股票期权等待期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于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。

5、公司业绩考核指标

公司会在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权的必要条件。

行权期	财务业绩指标
首次授予股票期权的第一个行权期	2011年加权平均净资产收益率不低于10% 以2009年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于112%
首次授予股票期权的第二个行权期/ 预留股票期权的第一个行权期	2012年加权平均净资产收益率不低于10% 以2009年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于154%
首次授予股票期权的第三个行权期/ 预留股票期权的第二个行权期	2013年加权平均净资产收益率不低于10% 以2009年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于205%

上述各年度净利润指标为归属于上市公司母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。同时本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

上述各年度加权平均净资产收益率指标以归属于上市公司母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据；如果公司发生增发新股，配股等再融资行为，将根据每年度披露的募集资金使用进度，扣除未使用的募集资金金额后的净资产值作为计算依据。

若公司财务业绩指标达不到上述行权条件，或激励对象相应行权期所获授的股票期权由公司注销。

（三）行权期安排

本股票期权激励计划有效期为自首次授予股票期权的授权日起四年。本激励计划授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权，激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权。

1、首次授予的股票期权计划分三次行权：

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

2、预留股票期权计划分两次行权：

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	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象符合行权条件但在该行权期内未全部行权的，则未行权的该部分

期权由公司注销。

六、股票期权的获授条件和行权条件

本次激励计划的其他内容详见《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划（草案）》。

第二节 独立财务顾问意见

一、本次激励计划的合规性分析

1、华孚色纺不存在《激励办法》中规定的不能行使激励计划的情形：

(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、华孚色纺本次激励计划所确定的激励对象及分配，激励数量，标的股票来源，获授条件，授予程序，激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售期安排，行权价格，行权条件，资金来源，激励对象个人情况发生变化时如何实施激励计划，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。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：华孚色纺本次激励计划符合相关政策法规的规定。

二、华孚色纺实施本次激励计划的可行性分析

1、激励计划符合相关政策法规的规定

根据本节第一条的分析，华孚色纺本次激励计划符合相关政策法规的规定。在取得中国证监会备案无异议，并获得华孚色纺股东大会审议通过后，华孚色纺可实施本次激励计划。

2、激励计划在操作程序上具有可行性

华孚色纺本次激励计划中明确了实施激励计划的批准程序，股票期权的授予程序、激励对象的行权程序、激励计划的调整程序，且相关程序符合《激励办法》和《备忘录》以及其他现有法律、法规的有关规定，在操作上是可行的。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：华孚色纺本次激励计划符合相

关政策法规的规定，在操作程序上具备可行性，在按照激励计划履行完相关批准程序后，具有实施的可行性。

三、激励对象范围和资格的合规性分析

华孚色纺本次激励计划中的激励对象范围包括：华孚色纺及其控股子公司的董事（不含独立董事）、高级管理人员和核心技术（业务）人员，共计 62 名。截至 2010 年 12 月 31 日公司员工总人数（含控股子公司）21,676 人，本次激励计划中的激励人数占员工总人数的 0.29%。

根据本次激励计划的规定：

（1）激励人员须在本激励计划的考核期内于公司或公司的子公司全职工作、领取薪酬，并签订劳动合同；

（2）激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划；

（3）激励对象中不包括公司现任监事、独立董事、持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人，也不包括持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。

（4）下列人员不得成为激励对象：

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；

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；

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。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：华孚色纺本次激励计划的激励对象范围和资格符合相关政策法规的规定。

四、华孚色纺本次激励计划权益授出额度的合规性分析

1、本次激励计划的权益授出总额度

华孚色纺本次激励计划中拟授予的股票期权所涉及的标的股票总数为 1,000

万股，占本激励计划签署时华孚色纺股本总额277,664,191股的3.60%，未超过公司股本总额的10%，符合《激励办法》第十二条的相关规定。

2、本次激励计划的权益授出额度分配

华孚色纺本次激励计划中，任何一名激励对象通过股权激励计划获授的全部有效的期权涉及的标的股票数量均未超过公司股本总额的1%，符合《激励办法》第十二条的相关规定。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：华孚色纺本次激励计划的权益授出额度符合相关政策法规的规定。

五、华孚色纺实施本次激励计划财务测算的分析

1、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，上市公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划的成本进行计量和核算：

(1) 授权日会计处理：上市公司在授权日不对股票期权进行会计处理。上市公司将在授权日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值。

(2) 等待期会计处理：上市公司在等待期内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，按照股票期权在授权日的公允价值，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—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”。

2、股票期权总成本测算

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，上市公司选择Black-Scholes模型对本次股权激励计划中授予的股票期权的公允价值进行测算。相关参数取值如下：

(1) 标的股票在授权日的价格：27.77元/股（注：暂取本草案公布前一交易日公司股票的收盘价为参数计算，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）；

(2) 行权价格：本计划中首次授予的股票期权行权价格为27.77元/股；

(3) 无风险收益率：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。采用中国人民银行制定的2年期存款基准利率3.90%代替在第一个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4.50%代替在第二个行权期行权的股票期权的无风险收益率，以3年期和5年期存款基准利率的平均值4.75%代替在第三个行权期行权的股票期权的无风险收益率；

(4) 期权的剩余存续期限：首次授予的股票期权，每个行权期所对应股票期权的存续时间分别为2年、3年和4年；

(5) 标的股票收益的波动率：22.44%（注：暂取华孚色纺资产重组标的资产交割之日2009年5月1日至本草案公告前一交易日期间公司股票收益的波动率为参数计算，而期权的公允价值最终以公司发股购买资产的股票上市之日至授权日期间公司股票收益的波动率为参数计算）。

根据上述参数，计算得出首次授予的股票期权的公允价值如下：

	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期	合计
每份股票期权的公允价值（元/份）	8.10	10.14	11.81	
期权份数（万份）	360	270	270	900
期权总成本（万元）	2,915.77	2,738.25	3,189.94	8,843.96

预留股票期权将按照上述方法进行处理。

3、股票期权对上市公司经营业绩的影响

根据上述测算，首次授予的900万份股票期权总成本为8,843.96万元，若与

首次授予的股票期权相关的行权条件均能够满足，则上述成本将在首次授予股票期权的等待期内进行摊销。

假设2010年4月30日为首次授予股票期权的授权日，则上市公司将从2010年5月开始分摊股票期权的成本，具体分摊情况如下：

年度	2010年	2011年	2012年	2013年	合计
金额（万元）	3,565.47	3,404.36	1,519.69	354.44	8,843.96
对每股收益的影响（元/股）	-0.13	-0.12	-0.05	-0.01	
对净资产收益率的影响	-1.27%	-1.05%	-0.32%	-0.06%	

注：计算时假设公司本次股权激励计划的业绩指标可以实现。

预留股票期权将按照上述方法进行处理。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：华孚色纺针对本次激励计划进行的财务测算符合《激励办法》及《备忘录》，和《会计准则》的相关规定。同时本独立财务顾问提醒投资者注意：本次激励计划的期权总成本在授权日当日方可最终确定，期权费用的最终确定以及对每个会计期间的最终影响将在上市公司的定期报告中予以披露。

六、华孚色纺实施本次激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益的影响

1、实施本次激励计划对上市公司持续经营能力的影响

实施本次激励计划，不会增加上市公司的付现成本和现金流出。当激励对象行权时，相当于上市公司发行新股进行融资，上市公司将获得融资性现金流入。

实施本次激励计划，虽然在股票期权等待期内由于股票期权的成本分摊增加了上市公司的当期成本，但同时增加上市公司的其他资本公积，并不直接减少上市公司的净资产。当激励对象行权时，将增加上市公司的注册资本和净资产，降低上市公司的资产负债率。

实施本次激励计划，虽然在股票期权等待期内由于股票期权的成本分摊增加

了上市公司的当期成本，但激励对象必须实现所有扣除的当期成本才能达到激励计划中设定的上市公司业绩条件，这将有助于激励对象为上市公司付出更有效的劳动，使上市公司经营业绩整体提升，从而有利于上市公司的持续发展。

2、实施本次激励计划对上市公司股东股权的影响

由于实施本次激励计划，当激励对象行权时，相当于上市公司发行新股进行融资，将增加上市公司净资产和每股净资产。

由于实施本次激励计划，将有助于激励对象为上市公司付出更有效的劳动，使上市公司经营业绩整体提升，从而增加上市公司股东的每股收益。

由于实施本次激励计划，将上市公司经营管理者的利益和股东利益得以统一，将有助于经营管理者维护股东权益，为股东带来更高效、更持续的回报。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：华孚色纺上市本次激励计划将对上市公司的持续经营能力和股东利益产生正面影响。

七、上市公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

华孚色纺本次激励计划规定的行权资金来源为激励对象自筹资金。激励对象也出具了自筹资金实施股权激励的承诺函。

同时华孚色纺出具承诺函，承诺“本公司不为本次股票期权激励计划的激励对象通过本计划行权购买标的股票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。”

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：如上述承诺得以执行，本次激励计划不存在上市公司为激励对象提供任何形式的财务资助的情形。

八、本次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、本次激励计划符合相关政策法规的规定

根据本节第一条的分析，华孚色纺本次激励计划符合相关政策法规的规定。

2、股票期权的行权价格符合规定，未损害股东利益

华孚色纺本次激励计划授予的股票期权的行权价按照不低于激励计划草案

摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价和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确定，符合《激励办法》第二十四条的规定，不存在降低股票期权行权价格的情形。

3、本次激励计划有利于公司业绩提升

根据本次激励计划设置的行权条件，只有在公司业绩增长达到行权条件且激励人员通过考核后，激励人员持有的股票期权才可分期行权，因此本次激励计划有利于上市公司业绩的提升，提高上市公司股东的回报率。

4、股票期权授出总额度符合规定，不会对现有股东权益造成明显的摊薄

华孚色纺本次激励计划中拟授予的股票期权所涉及的标的股票总数为1,000万股，仅占本激励计划签署时华孚色纺股本总额277,664,191股的3.60%，符合《激励办法》第十二条的相关规定。根据本次激励计划，激励人员行权时，公司业绩将达到设定的行权业绩标准，且行权人员将会向公司缴纳认购股份款项，增加公司的注册资本和净资产，因此不会对现有股东权益造成明显的摊薄效应。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：本次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、华孚色纺的绩效考核体系和考核办法设置的合理性分析

1、本次激励计划的绩效考核体系分析

(1) 对激励对象个人绩效的考核

根据华孚色纺《考核办法》，激励对象前一年度绩效经考核达到相应的考核要求。

(2) 对上市公司合规性的考核

上市公司未发生以下任一情形：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；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；中国证监会认定的其他情形。

(3) 对激励对象合规性的考核

激励对象未发生以下任一情形：最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；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；具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形；公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

（4）对上市公司业绩的考核指标

股票期权等待期内，各年度归属于上市公司母公司股东的净利润及归属于上市公司母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。

上市公司将在每个会计年度对公司净利润增长率和加权平均净资产收益率指标进行考核，以达到上述公司业绩指标作为激励对象行权的必要条件。上述公司业绩指标的选择在于全面、综合考核上市公司的赢利能力、成长性，和上市公司的资产经营效率和公司的价值创造能力。

上述四类指标构成本次激励计划的考核体系，既包含对上市公司的整体考核，也包括对激励对象的个体考核。有利于督促激励对象在进一步提高自身管理与工作绩效的同时，维护上市公司的健康、快速发展。

2、本次激励计划的绩效考核办法设置分析

华孚色纺董事会，为配合公司股票期权激励计划的实施，根据《公司法》、公司章程及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划考核办法》。考核内容包括工作业绩、工作能力以及有关安全生产、重大违法、环保事故等的工作态度共三个方面，能够对激励人员的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。

综上所述，本独立财务顾问经核查后认为：本次激励计划的绩效考核体系和绩效考核办法，考核指标具有全面性和综合性，并具有可操作性，对激励对象具有约束性，能够达到考核效果。

十、其他说明的事项

1、华孚色纺本次激励计划的内容以上市公司公告的《华孚色纺股份有限公

司股票期权激励计划》原文为准。

2、本独立财务顾问，特请投资者注意，华孚色纺本次激励计划的实施尚需履行以下法定程序：

- (1) 中国证监会对华孚色纺本次激励计划备案无异议；
- (2) 华孚色纺股东大会审议通过。

第三节 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

- 1、《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
- 2、华孚色纺第四届董事会 2011 年第一次临时会议决议
- 3、华孚色纺独立董事意见
- 4、华孚色纺第四届监事会第六次会议决议
- 6、华孚色纺股票期权激励计划首次激励对象名单
- 7、华孚色纺股票期权激励计划绩效考核评价制度
- 8、君泽君律所为本次激励计划出具的《法律意见书》

二、备查文件地点

华孚色纺股份有限公司

地址：广东省深圳市福田区滨河大道 5022 号联合广场 B 座 14 楼

电话：0755-83735542

传真：0755-83755566

联系人：宋晨凌

（本页无正文，为《华泰联合证券有限责任公司关于华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划之独立财务顾问报告》之签章页）

华泰联合证券有限责任公司

年 月 日