



关于华孚色纺股份有限公司
《股票期权激励计划（修订稿）》的

法律意见

北京市西城区金融大街9号金融街中心南楼6层 邮编：100033

6th Floor, South Tower, Financial Street Center,

9 Financial Street, Xicheng, Beijing 100033, P.R.China

电话(Tel): (86-10) 6652 3388 传真(Fax): (86-10) 6652 3399

网址(Website): www.junzejun.com 电子信箱(E-mail): jzj@junzejun.com

目 录

释 义	2
1 本次激励计划的合法合规性	5
2 本次激励计划应履行的法定程序	15
3 本次激励计划的信息披露	17
4 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响	17
5 结论意见	18

释 义

除非另有说明，本法律意见所使用下列词语具有的含义如下：

公司	指	华孚色纺股份有限公司
本所	指	北京市君泽君律师事务所
股票、标的股票	指	公司人民币A股普通股股票
《激励计划（草案）》		《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
《激励计划（修订稿）》	指	《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）》
《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》
激励计划	指	以公司股票为标的，对公司人员进行的长期性激励计划，根据上下文也可以特指《激励计划（修订稿）》
激励对象	指	根据《激励计划（修订稿）》已经明确被授予股票期权的公司人员
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本公司一定数量股票的权利
股本总额	指	本《激励计划（修订稿）》获董事会通过时公司已发行的股本总额277,664,191股
授权日	指	公司董事会决定向激励对象实际授予股票期权的日期
有效期	指	从授权日起至《激励计划（修订稿）》失效为止的时间
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
行权	指	激励对象根据本《激励计划（修订稿）》，行使其所拥有的股票期权的行为，即激励对象按照《激励计划（修订稿）》设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以行权的日期
行权价格	指	《激励计划（修订稿）》所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	激励对象根据《激励计划（修订稿）》对股票期权

		行权所必须满足的条件
《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1号》	指	《股权激励有关事项备忘录1号》
《备忘录2号》	指	《股权激励有关事项备忘录2号》
《备忘录3号》	指	《股权激励有关事项备忘录3号》
《备忘录》	指	《备忘录1号》、《备忘录2号》和《备忘录3号》的统称
《上市规则》	指	现行有效的《深圳证券交易所股票上市规则》
《公司章程》	指	现行有效的《华孚色纺股份有限公司章程》
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

北京市君泽君律师事务所
关于华孚色纺股份有限公司
《股票期权激励计划（修订稿）》的
法律意见

君泽君[2011]证券字 003-2-1 号

致：华孚色纺股份有限公司

北京市君泽君律师事务所接受委托，担任公司实行股票期权激励计划相关事宜的专项法律顾问。根据，本所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。

本所律师依据本法律意见出具日以前已发生或存在的事实和《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录》等现行有效的法律、法规和规范性文件的规定发表法律意见。

公司保证已经提供了本所律师认为出具本法律意见所必需的、真实的原始书面材料、副本材料或者口头证言，一切足以影响本法律意见的事实和文件均已向本所披露，并无隐瞒、虚假或误导之处。公司保证上述文件和证言真实、准确、完整，文件上所有签字与印章真实，复印件与原件一致。

本所及经办律师依据《证券法》、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对本次激励计划的合法合规性、涉及的法定程序、信息披露以及本次激励计划对公司及全体股东利益的影响等事项进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

本法律意见仅供公司本次实行激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。为此目的，本所律师同意公司将本法律意见作为本次激励计划申报材料的组

成部分，随同其他文件一并公告，并依法对所出具的法律意见承担责任，本法律意见未经本所同意不得用于其他任何目的。

1 本次激励计划的合法合规性

1.1 实施激励计划的主体资格

1.1.1 依法成立、有效存续

公司系经中国证监会证监发行字[2005]9 号文核准，向社会公众首次公开发行股票并于 2005 年 4 月 27 日起在证券交易所挂牌交易的上市公司，股票代码“002042”。

公司现持有安徽省工商行政管理局核发的注册号为 340000000022641 的《企业法人营业执照》并已通过 2010 年度工商年检。根据《企业法人营业执照》的记载，公司住所为淮北市濉溪路庆相桥，法定代表人为孙伟挺，注册资本和实收资本为 277,664,191 元，公司类型为股份有限公司（上市），经营范围为：许可经营项目：棉花采购、加工。一般经营项目：纺织品、针织品、印染品、服装及其相关产品的制造、销售；纺织科学研究、信息咨询、代理服务；本企业自产产品和技术出口及本企业生产所需的原辅材料、仪器仪表、机械设备、零配件和技术进出口（国家限定公司经营和国家禁止进出口的商品及技术除外）。

经本所律师核查，截至本法律意见出具之日，公司不存在根据法律、法规及《公司章程》规定需要终止的情形。

1.1.2 公司不存在不得实施激励计划的情形

经本所律师核查，截至本法律意见出具之日，公司不存在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的情况，也不存在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的情况。

据此，本所律师认为，公司为依法设立并有效存续的上市公司，不存在《管理办法》第八条规定的不得进行激励计划的情形，具备实施激励计划的主体资格。

1.2 激励对象的主体资格

1.2.1 激励对象的范围

根据《激励计划（修订稿）》，拟参与激励计划的首次授予股票期权激励对象包括目前担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心业务（技术）骨干人员以及董事会认为需要以此方式进行激励的子公司管理层和骨干员工，激励对象共计 62 人。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

预留股票期权的激励对象将包括公司未来新引进及晋升的核心人才，主要为新加入或晋升的公司高级管理人员与中层干部及分、子公司高级管理人员。

预留授予部分的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，律师发表专业意见并出具法律意见书，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。

1.2.2 激励对象的主体资格

经本所律师核查，激励对象均为中国国籍并具有完全民事行为能力，具备成为激励对象的主体资格。

1.2.3 激励对象不存在不能参加激励计划的情形

经本所律师核查，激励人员在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。

经本所律师核查，激励对象没有参与公司以外的其他任何上市公司的股权激励计划。

经本所律师核查，激励对象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。

经本所律师核查，激励对象不存在最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布

为不适当人员的情形；不存在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情形；不存在《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员的情形。

综上，本所律师认为，本次激励计划所确定的激励对象规定符合《管理办法》第八条、《备忘录 1 号》第二条、第七条及《备忘录 2 号》第一条的规定。

1.3 激励计划的主要内容

经本所律师核查，《激励计划（修订稿）》由“释义”及“实施股票期权激励计划的目的”、“股票期权激励对象的确定依据和范围”、“股票期权数量、涉及标的股票数量及来源”、“股票期权激励对象的分配情况”、“激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期”、“股票期权行权价格和行权价格的确定方法”、“股票期权的获授条件和行权条件”、“股票期权激励的会计处理及对经营业绩的影响”、“股票期权激励计划的调整方法和程序”、“实施股票期权激励计划、股票股权授予程序及激励对象行权程序”、“公司与激励对象的权利与义务”、“股票期权激励计划变更、终止”、“其他”十三个部分组成，涵盖了《管理办法》第十三条要求股权激励计划中做出规定或说明的各项内容，《激励计划（修订稿）》的主要内容包括：

1.3.1 激励方式

本次激励计划采取股票期权的激励方式。

据此，本所律师认为，激励方式符合《管理办法》第二条的规定。

1.3.2 股票期权激励对象的确定依据和范围

激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

首次授予股票期权的激励对象包括目前担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心业务（技术）骨干人员以及董事会认为需要以此方式进行激励的子公司管理层和骨干员工，合计 62 人，占截至 2010 年 12 月 31 日公司员工总数的 0.29%。预留股票期权的激励对象将包括公司未来新引进及晋升的核心人

才，主要为新加入或晋升的公司高级管理人员与中层干部及分、子公司高级管理人员。

所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，经公司董事会审议批准并经公司监事会核实确定。公司监事会将在股东大会上将核实情况予以说明。

综上，本所律师认为，激励对象确定依据及范围符合《管理办法》第八条、《备忘录1号》第二条、第七条及《备忘录2号》第一条的规定。

1.3.3 股票期权数量、涉及标的股票数量及来源

公司根据《激励计划（修订稿）》拟授出 1,000 万份期权。获授期权的激励对象依据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 股公司标的股票的权利。

本激励计划拟授予的股票期权数量为 1,000 万份，涉及标的股票数量为 1,000 万股，占当前公司股本总额的 3.6%，其中预留股票期权为 95.98 万份，占本激励计划拟授予股票期权数量的 9.60%。

本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。

经本所律师核查，截至本法律意见出具之日，公司的股本总额为 277,664,191 股，本次激励计划所涉及的标的股票为 1,000 万股，占公司股本总额的 3.6%，不超过 10%；预留部分的期权为 95.98 万份，不超过本激励计划拟授予的期权总数的 10%。

综上，本所律师认为，本次激励计划的股票期权数量、涉及标的股票数量及来源符合《管理办法》第十一条、第十二条的规定，预留期权的安排符合《备忘录2号》第四条第3项的规定。

1.3.4 股票期权激励对象的分配情况

拟授予的股票期权分配情况如下：（股票期权份数单位：万份）

姓名	职务	股票期权份数	占授予总量的比例	占公司股本总额比例
宋晨凌	董事会秘书	57.84	5.78%	0.21%
宋江	营运总监	48.20	4.82%	0.17%

朱翠云	生产总监	48.20	4.82%	0.17%
核心业务（技术）骨干人员（共59人）		749.78	74.98%	2.70%
预留		95.98	9.60%	0.35%
总计		1000.00	100.00%	3.60%

首次授予股票期的激励对象的姓名、职务信息将在证券交易所网站进行公告。预留股票期权的激励对象在由公司董事会薪酬与考核委员会提名并经监事会核实通过后，将在深圳证券交易所网站予以公告。

任何一名激励对象累计获授的股票期权所涉及的标的股票数量不超过公司股本总额的1%。

综上，本所律师认为，本次激励计划激励对象的分配情况及信息披露安排符合《管理办法》第十二条和《备忘录2号》第一条第2项的规定。

1.3.5 激励计划有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期

本激励计划的有效期为4年，自首次授予股票期权的授权日起计算。

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，公司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。

等待期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。本次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。

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，即公司定

期报告公布后第 2 个交易日至下一次定期报告公布前 10 个交易日期间行权，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。前述“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《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。

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》、《上市规则》和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：（1）激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上市规则》等法律、法规、规章的规定，以及《公司章程》的规定；（2）公司董事、高级管理人员每年转让其持有的公司股票不得超过其所持有的公司股份总数的 25%，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份，离职六个月后的十二月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过 50%；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，否则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》的相关规定。

综上，本所律师认为，本次激励计划对于有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期的规定符合《管理办法》第十五条、第二十二条、第二十三条、第二十六条、第二十七条、《备忘录 1 号》第六条及《公司章程》的规定。

1.3.6 股票期权行权价格和行权价格的确定方法

本次激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 27.77 元，其确定方法为：不低于以下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

日的公司标的股票收盘价，即 27.77 元；（2）《激励计划（草案）》摘要公布前 30 个交易日公司标的股票算术平均收盘价，即 27.64 元。

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，其确定方法为：不低于以下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。

综上，本所律师认为，本次激励计划关于股票期权行权价格的确定方法符合《管理办法》第二十四条及《备忘录 1 号》第四条的规定。

1.3.7 股票期权的获授条件和行权条件

激励对象获授股票期权，须同时满足下列条件：公司未发生（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）中国证监会认定的不能实行股权激励计划的其他情形；且激励对象未发生（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、高级管理人员的情形；（3）出现公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

激励对象对获授的股票期权行权时，必须同时满足如下条件：（1）激励对象前一年度绩效经考核达到相应的考核要求；（2）前述获授条件仍然持续满足；（3）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；（4）公司业绩考核达到如下目标：2011 年度、2012 年度、2013 年度的加权平均净资产收益率分别不低于 10%、10.5%、11%，且以 2010 年净利润为基数，2011 年度、2012 年度、2013 年度的净利润增长率分别不低于 16.61%、39.72%、67.77%。

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

各年度净利润指标以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，2011年、2012年、2013年净利润指归属于母公司所有者的净利润。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。

各年度加权平均净资产收益率指标以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，2011年、2012年、2013年净利润指归属于母公司所有者的净利润。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。

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。首次授予的股票期权分三次行权，第一个行权期即自授权日起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，可行权数量为获授期权数量的40%；第二个行权期即自授权日起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，可行权数量为获授期权数量的30%；第三个行权期即自授权日起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，可行权数量为获授期权数量的30%。预留的股票期权分两次行权，第一个行权期即自授权日起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，可行权数量为获授期权数量的50%；第二个行权期即自授权日起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，可行权数量为获授期权数量的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。

综上，本所律师认为，本次激励计划关于股票期权获授条件和行权条件及行权期的规定符合《管理办法》第九条、第十三条、第十四条、第二十三条及《备忘录1号》第五条、《备忘录2号》第四条、《备忘录3号》第三条的规定。

1.3.8 股票期权激励计划的调整方法和程序

若在行权前公司有资本公积金转增股本、配股、派送股票红利、股票拆细或

缩股、派息等事项，应对股票期权数量和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

$$\text{股票期权数量: } Q=Q_0 \times (1+n)$$

$$\text{行权价格: } P=P_0 \div (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； Q 为调整后的股票期权数量； P_0 为调整前的行权价格； P 为调整后的行权价格； 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）；。

(2) 配股

$$\text{股票期权数量: } Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1+P_2 \times n)$$

$$\text{行权价格: } P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； Q 为调整后的股票期权数量； P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； P 为调整后的行权价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；。

(3) 缩股

$$\text{股票期权数量: } Q=Q_0 \times n$$

$$\text{行权价格: } P=P_0 \div n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； Q 为调整后的股票期权数量； P_0 为调整前的行权价格； P 为调整后的行权价格； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）。

(4) 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（税前）； P 为调整后的

行权价格。但按上述计算方法出现 P 小于公司股票面值 1 元时，则 $P=1$ 元。

公司增发新股的，股票期权数量和行权价格均不作调整。

股票期权激励计划调整的程序为：（1）公司股东大会授权公司董事会依据前述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，按照有关主管机关的要求进行审批或备案、及时公告并通知激励对象。公司聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》及《备忘录》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。（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，公司聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》及《备忘录》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见，并应经公司股东大会审议批准。

综上，本所律师认为，本次激励计划关于股票期权激励计划的调整方法和程序的规定符合《管理办法》第二十五条的规定。

1.3.9 公司与激励对象的权利与义务

公司的权利和义务包括：（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考核不合格，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，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）公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，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）公司承诺，自公司披露本激励计划草案至本激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

激励对象的权利和义务包括：（1）激励对象应当按照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）激励对象应按照本激励计划的规定行权的资金来源为自筹资金；（3）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；（4）激励对象应按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份；（5）激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

综上，本所律师认为，本次激励计划对公司与激励对象的权利和义务的规定符合《管理办法》第十条、第十九条、第二十条及《备忘录2号》第二条的规定，不违反其他法律、法规的强制性规定。

1.3.10 《激励计划（修订稿）》的其他内容

《激励计划（修订稿）》对首次和预留的股票期权的授予程序及激励对象的行权程序做出了详细规定。

《激励计划（修订稿）》对公司和/或激励对象出现变更或终止本激励计划的事项做出了相应规定。

根据《企业会计准则第11号-股份支付》、《企业会计准则第22号-金融工具确认和计量》及《企业会计准则解释第3号》的规定，《激励计划（修订稿）》对授权日、等待期、可行权日之后及行权日如何进行会计处理进行了说明，并测算和列示了实施股权激励计划对各期业绩的影响。

综上，本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第五章及《备忘录3号》第二条、第四条的规定。

综上所述，本所律师认为，本次激励计划及《激励计划（修订稿）》合法合规。

2 本次激励计划应履行的法定程序

2.1 已经履行的程序

经本所律师核查，为实施本激励计划，截至本法律意见出具之日，公司已经

履行了以下程序：

- 2.1.1 2011年2月14日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会2011年第一次会议，审议通过了《激励计划（草案）》和《考核办法》，并决定将该激励计划草案提交公司第四届董事会2011年第一次临时会议审议。
- 2.1.2 2011年2月16日，公司召开第四届董事会2011年第一次临时会议，审议通过了《激励计划（草案）》、《考核办法》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股票期权激励计划相关事宜的议案》。同时公司独立董事发表独立意见，认为《激励计划（修订稿）》有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。
- 2.1.3 2011年2月16日，公司召开第四届监事会第六次会议，在对《激励计划（草案）》所确定的本次获授股票期权的激励对象名单进行核实后，监事会审议通过了《关于审核公司股票期权激励计划激励对象名单的议案》，认为本次所确定激励对象具备《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》及《备忘录》规定的激励对象条件。
- 2.1.4 2011年2月17日，公司已经在证券交易所和指定的信息披露媒体公告了董事会决议及独立董事意见、监事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核办法》、激励对象名单及其职务、《华泰联合证券有限责任公司关于公司股票期权激励计划之独立财务顾问报告》等与本次激励计划相关的文件。
- 2.1.5 2011年7月20日，公司已获证券交易所确认，《激励计划（修订稿）》经中国证监会审核无异议。

2.2 尚待履行的程序

为实施本激励计划，公司尚待履行以下程序：

- 2.2.1 公司应召开董事会审议并披露《激励计划（修订稿）》，并发出召开股东大会的通知，同时公告本法律意见；

- 2.2.2 独立董事就本次激励计划向所有股东征集委托投票权；
- 2.2.3 公司召开股东大会审议本次激励计划，公司监事会应就激励对象名单的核实情况向股东大会予以说明。股东大会在对本次激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。股东大会应当对本次激励计划中的相关内容进行逐项表决，每项内容均需经出席会议的股东所持表决权三分之二以上通过。
- 2.2.4 如公司股东大会审议通过本次激励计划，公司应持相关文件到登记结算公司办理有关登记事宜，对未进入行权期的股票期权进行锁定。

综上，本所律师认为，公司已履行迄今为止实施股票期权激励计划应当履行的各项法律程序，符合《管理办法》第八条、第二十八条、第二十九条的规定。公司尚待履行的程序符合《管理办法》及《备忘录1号》第八条、《备忘录2号》第一条的相关规定。

3 本次激励计划的信息披露

如第 2.1.4 条所述，公司已经在证券交易所和指定的信息披露媒体公告了董事会决议及独立董事意见、监事会决议、《激励计划（草案）》及其摘要、《考核办法》、激励对象名单及其职务、《华泰联合证券有限责任公司关于公司股票期权激励计划之独立财务顾问报告》等与本次激励计划相关的文件。

据此，本所律师认为，公司履行信息披露义务的行为符合《管理办法》第三十条的规定。

4 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

4.1 公司实施本次激励计划的目的是

根据《激励计划（修订稿）》的记载，公司实施本次激励计划的目的是：通

过股票期权激励计划，实现股东、公司和激励对象利益的一致，维护股东权益，为股东带来更高效、更持续的回报；进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制；充分调度公司董事、高级管理人员及核心业务（技术）骨干人员的主动性、积极性和创造性，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感和使命感；平衡公司的短期目标与长期目标，促进公司持续、健康、高速的长远发展；提升公司凝聚力，并为保留和引进优秀的管理人才和业务骨干提供了一个良好的激励平台。

4.2 对公司及全体股东的影响

经本所律师核查，《激励计划（修订稿）》的主要内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》及《备忘录》等有关法律、法规和规范性文件的规定，不存在损害公司和全体股东利益的情形，亦不存在违反其他法律、法规的强制性规定的情形。

综上，本所律师认为，本次激励计划的目的及内容等方面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、法规及规范性文件强制性规定的情形。

5 结论意见

综上所述，本所律师认为：公司具备实施本次激励计划的主体资格，公司为实施本次激励计划而制定的《激励计划（修订稿）》符合法律、法规和规范性文件的相关规定，公司就实行本次激励计划已经履行的程序符合《管理办法》的有关规定，本次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、法规的强制性规定情形，中国证监会已对本次激励计划出具无异议意见。在公司股东大会审议通过《激励计划（修订稿）》后，公司可实行本次激励计划。

本法律意见正本叁份，副本叁份，经本所盖章及本所负责人和经办律师签字后生效，各份具有同等法律效力。

（以下无正文）

（此页无正文，为《北京市君泽君律师事务所关于〈华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）〉的法律意见》签署页）

负责人：陶修明

经办律师：李敏、 车千里

北京市君泽君律师事务所

2011年7月20日