

江苏金禾律师事务所

关于

东华能源股份有限公司

股票期权激励计划（修订稿）

之

法律意见书

释 义

本法律意见书中，除非特别说明，下列词语具有如下特定意义：

东华能源、公司：	指东华能源股份有限公司。
本计划、本激励计划、本次激励计划、《激励计划》：	指《东华能源股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）》。
本法律意见书：	指《江苏金禾律师事务所关于东华能源股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）之法律意见书》。
股票期权：	指东华能源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。
激励对象：	指本次激励计划中获得股票期权的东华能源的董事、高管、中层管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（包括子公司管理层和骨干员工）。
授予日	指公司向激励对象授予股票期权的日期。授予日必须为交易日。
有效期：	指从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段。
行权：	指激励对象根据股权激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买东华能源股票的行为。
行权日：	指激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格：	指东华能源向激励对象授予股票期权时所确定的、在未来一定期限内激励对象购买东华能源股票的价格。
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。
《公司法》：	指现行适用的《中华人民共和国公司法》。
《证券法》：	指现行适用的《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）》。

《备忘录 1 号》：指中国证监会《股权激励有关事项备忘录 1 号》。
《备忘录 2 号》：指中国证监会《股权激励有关事项备忘录 2 号》。
《备忘录 3 号》：指中国证监会《股权激励有关事项备忘录 3 号》。
《公司章程》：指现行适用的《东华能源股份有限公司章程》。
《考核办法》：指《东华能源股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》。
元：指人民币元。

**江苏金禾律师事务所关于
东华能源股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）之
法律意见书**

致东华能源股份有限公司：

江苏金禾律师事务所接受东华能源股份有限公司的委托，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。就公司本次激励计划，本所已于 2014 年 2 月 18 日出具《江苏金禾律师事务所关于东华能源股份有限公司股票期权激励计划（草案）之法律意见书》。鉴于东华能源对《东华能源股份有限公司股票期权激励计划（草案）》进行了适当性修改，并形成《东华能源股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）》，本所就此出具本法律意见书。

本所律师是依据本法律意见书出具日以前已发生或存在的事实和我国现行法律、法规和中国证监会的有关规定发表法律意见。

本所律师已严格履行了法定职责，遵循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审查。

公司保证已经提供了本所律师认为出具本法律意见书所必需的、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书的事实和文件均已向本所律师披露，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。

本法律意见书仅供公司本次实行《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书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，本法律意见书未经本所同意不得用于其他任何目的。

本所根据相关法律法规的要求，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见书如下：

一、实施本次激励计划的主体资格

(一) 东华能源是一家依据中国法律合法设立并在深圳证券交易所上市的股份有限公司，设立于 1996 年 4 月 22 日，现时持有《企业法人营业执照》(注册号为 320000400002881)，公司基本登记信息如下：名称：东华能源股份有限公司，住所：张家港保税区出口加工区东华路 668 号，法定代表人：周一峰，注册资本：58,634.6184 万元人民币，公司类型为股份有限公司(中外合资，上市)，经营范围：许可经营项目：生产低温常压液化石油气，储存化工产品(甲醇、正丙醇、异丙醇、正丁醇、异丁醇、甲苯、二甲苯、邻二甲苯、对二甲苯、苯乙烯、丙烷、丁烷)，为船舶提供码头设施服务，在港区内提供货物装卸、仓储、物流服务；一般经营项目：化工产品的转口贸易、批发、进出口及佣金代理(在商务部门批准的范围内经营)，公司自产产品的售后技术服务。

公司已通过 2012 年度工商年检。

(二) 根据东华能源依法经备案的《公司章程》并经本所核查，东华能源为永久存续的股份有限公司；截至本法律意见书出具之日，东华能源不存在根据相关法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定需要终止的情形。

(三) 根据东华能源的说明并经本所核查，东华能源不存在下列情形：

- 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。

本所律师认为，东华能源依法成立并有效存续，且不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形。东华能源具有实施股权激励计划的合法主体资格。

二、本次激励计划的合法合规性

(一) 激励对象的主体资格

1、激励对象的范围

根据《激励计划》，拟参与激励计划的激励对象为目前公司的董事、高管、中层管理人员、核心业务(技术)人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关

员工（包括子公司管理层和骨干员工），涉及的激励对象共计 105 人。

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。

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。

经本所律师核查，激励对象不包括公司持股 5% 以上的主要股东或实际控制人、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，也不包含监事。

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。

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。

（二）激励计划的主要内容

经本所律师核查，《激励计划》由“激励计划的目的”、“激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“激励计划的具体内容”、“激励计划的会计处理”、“实施激励计划、授予股票期权及激励对象行权的程序”、“公司与激励对象各自的权利义务”、“激励计划变更、终止”及“附则”十个部分组成，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》的主要内容包括：

1、激励对象确定的依据及范围

据《激励计划》，本计划激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及东华能源《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本计划激励对象为目前公司的董事、高管、中层管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（包括子公司管理层和骨干员工）。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会通过内部推

荐、考评等方式，按照《考核办法》确定激励对象名单，经薪酬与考核委员会提名，董事会审议，并经公司监事会核实确定。

本计划的激励对象共 105 名，分别为管理类：包括公司的董事、高管、中层管理人员及特殊贡献的骨干员工；业务类：包括公司国际贸易、国内销售及化工仓储等主要业务部门骨干人员；技术类：包括公司核心技术人员、子公司主要技术、生产操作骨干；董事会认为需要激励的其他人员。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职，并已与公司签署劳动合同。

本次激励计划将预留部分股票期权，预留部分的激励对象范围仍为公司的董事、高管、中层管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（包括子公司管理层和骨干员工）。具体包括以下情况：新进入公司（含控股子公司）的并在本计划有效期内符合公司激励对象条件的员工；在本计划审议批准时尚不符合公司激励对象条件，而在本计划有效期内符合公司激励对象条件的员工；在此期间职务有升迁的原有激励对象的追加授予；其它董事会认为有必要激励的员工。

据此，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、第九条、《备忘录 1 号》第二条、第七条的规定。

2、激励方式

本《激励计划》采取股票期权的激励方式。

据此，本所律师认为，本次激励的计划激励方式符合《管理办法》第二条的规定。

3、本激励计划的股票来源和总量

本次激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行东华能源股票。

根据《激励计划》，本次股权激励拟向激励对象授予股票期权总计 1490 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划签署时公司股本总额 586,346,184 股的 2.541%。其中，首次授予股票期权 1350 万份，约占本计划签署时公司股本总额的 2.302%；预留 140 万份，约占本计划签署时公司股本总额的 0.239%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格购买 1 股东华能源股票的权利。

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司的股本总额为 58,634

万股，公司于 2010 年年度股东大会批准公司股权激励计划，授予激励对象限制性股票 290 万股，2012 年度公司实施公积金转增股本，该 290 万股股票增至 580 万股，本次激励计划所涉及的股票期权为 1490 万份，全部行权对应 1490 万股，因此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为 2070 万股，占公司股本总额的 3.53%，不超过股本总额的 10%。

本次激励计划安排预留股票期权 140 万份，占本计划拟授予权益数量的 9.396%。

综上，本所律师认为，本次激励计划股票来源和数量符合《管理办法》第十一条、第十二条的规定，本次激励计划预留部分比例符合《备忘录 2 号》第四条第三款的规定。

4、激励对象的分配情况

本次激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授股票期权数量 (万份)	获授数量占授予股票期权总数的比例	获授数量占目前公司总股本的比例
1	魏光明	东华能源总经理	62	4.161%	0.106%
2	陈建政	东华能源董事、董事会秘书	62	4.161%	0.106%
3	蔡伟	东华能源副总经理	58	3.893%	0.099%
4	罗勇君	东华能源财务总监	62	4.161%	0.106%
5	高建新	东华能源副总经理	55	3.691%	0.094%
6	赵树忠	东华能源副总经理	60	4.027%	0.102%
7	任家国	东华能源董事	52	3.490%	0.089%
8	核心管理、业务及技术人员 (98 人)		939	63.020%	1.601%
9	105 名激励对象小计		1350	90.604%	2.302%
10	预留股票期权小计		140	9.396%	0.239%
合计			1490	100%	2.541%

经核查，上述任何一名激励对象通过公司全部有效的股权激励计划已获授或可能获得的公司股票数额未超过公司股本总额的 1%。

上述激励对象中，陈建政先、任家国生为公司董事，在董事会对该事项进行投票表决时，已经回避表决。

上述全部激励对象的姓名、职务和简历等信息将刊登在深圳证券交易所指定的巨潮资讯网上，并向股东大会说明。

据此，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》第一条第二款、第四条第二款的规定。

5、股权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日和禁售期

(1) 股权激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为 4 年，自股票期权授予之日起计算。

(2) 授予日

在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、东华能源股东大会审议批准后，由公司董事会确定授予日期授予给激励对象。自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、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：

A. 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；

B. 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；

C. 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；

D. 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”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。

(3) 等待期

指股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，股票期权第一个行权期的等待期为 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：

A. 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；

B. 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；

C. 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；

D. 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”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

对象必须在有效期内行权完毕，本计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

（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，按照《董事、监事和高级管理人员持股变动管理制度》有关规定执行，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；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。

2、激励对象中，沈斌等 24 名核心管理、业务与技术骨干人员自愿承诺在其任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%。

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。

据此，本所律师认为，本《激励计划》关于有效期、授予日、等待期和可行权日的规定符合《管理办法》第二十二条、第二十三条、第二十六条、第二十七条以及《备忘录 1 号》第六条的有关规定；本计划关于禁售期的规定符合《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定。

（6）股票期权激励与重大事件间隔期问题

根据《激励计划》，公司发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，应当履行信息披露义务，在履行信息披露义务期间及履行信息披露义务完毕后 30 日内，不得推出股权激励计划草案。

据此，本所律师认为，上述安排符合《备忘录第 2 号》第 2 条第 1 款的规定。

6、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

（1）行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 11 元。

(2) 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：

A. 股权激励计划草案及其摘要公布前 1 个交易日的公司标的股票收盘价(11 元)；

B. 股权激励计划草案及其摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价（10.02 元）。

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

A. 预留部分授予情况披露前 1 个交易日的公司标的股票收盘价；

B. 预留部分授予情况披露前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

据此，本所律师认为，本计划对行权价格及其确定方法的规定符合《管理办法》第二十四条和《备忘录 1 号》第四条的规定。

7、激励对象获授条件和行权条件

(1) 股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

A. 东华能源未发生以下任一情形：

(a) 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；

(b) 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；

(c) 中国证监会认定的其他情形。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

(a) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

(b) 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；

(c) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

(d) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的情形。

(2) 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：

A. 行权的时间安排

本激励计划的有效期为自股票期权授予日起最长不超过4年。本计划首次授予的股票期权自首次授予日起满12个月后，激励对象应在未来36个月内分三期行权。首次授予的股票期权行权期、各期行权时间及比例安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授数量比例
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分的股票期权在本计划首次授予日起12个月内授予完毕，激励对象应在可行权日内分两期行权。预留部分的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授数量比例
第一个行权期	自预留部分期权授予日起12个月后且首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留部分期权授予日起24个月后且首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在有效期内行权完毕，本计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权。各期可行权的部分必须在对应行权时间内的最后一个交易日前完成行权，不可以与之后的可行权部分统一行权，逾期股票期权予以注销或取消。

B. 行权业绩条件

(a) 公司总体业绩条件

本激励计划在2014-2016年的3个会计年度中，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。公司总体各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	业绩考核目标

首次授予期权第一个行权期	以 2013 年净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 60%；加权平均净资产收益率不低于 6%。
首次授予期权第二个行权期/ 预留部分期权第一个行权期	以 2013 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 200%；加权平均净资产收益率不低于 7%。
首次授予期权第三个行权期/ 预留部分期权第二个行权期	以 2013 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 300%；加权平均净资产收益率不低于 8%。

除本计划特别说明外，以上加权平均净资产收益率、净利润指标均以归属于母公司股东扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。如果公司当年发生公开增发、非公开增发等再融资行为，新增加的净资产和对应净利润，自募投项目达产后计入净资产和净利润计算。

除此之外，股票期权等待期内，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。

(b) 激励对象业绩条件

对于激励对象，由公司董事会、监事会负责，按照《考核办法》予以考核。若根据激励对象考核为不合格，则其相对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权即被取消。

据此，本所律师认为，本计划关于激励对象的获授条件和行权条件的规定符合《管理办法》第七条、第八条、第十四条、第二十三条、《备忘录 2 号》第四条第 1 项以及《备忘录 3 号》第三条的有关规定。

8、股权激励计划的调整方法和程序

(1) 股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

A. 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q 为调整后的股票期权数量；Q₀ 为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积转增股本、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）。

B. 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； 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）； Q 为调整后的股票期权数量。

C. 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

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

D. 增发

公司若发生增发行为，股票期权数量不进行调整。

(2) 行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

A. 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

B. 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： 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； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

C. 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

D. 派息

$$P=\max\{P_0-V, 1\}$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。

在股权激励计划有效期内，因派息调整后的行权价格应不低于股票面值即每股 1 元。

E. 增发

公司若发生增发行为，股票期权价格不进行调整。

(3) 股权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。公司应当聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

据此，本所律师认为，本计划的调整方法和程序符合《管理办法》第二十五条的有关规定。

9、公司与激励对象各自的权利义务

(1) 公司的权利与义务

公司具有对本计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象不能胜任所聘任的工作岗位或考核不合格者，经公司董事会批准，取消激励对象尚未行权的股票期权；

公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

激励对象行权的资金来源为自筹资金。公司承诺不为激励对象依据股权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；

公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务；

公司应当根据股权激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等有关规定，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、中国证券登记结算有限责任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；

法律法规规定的其它相关权利义务。

(2) 激励对象的权利与义务

激励对象应当按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。

激励对象可以选择行权或者不行权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

激励对象按照激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

法律、法规规定的其他相关权利义务。

据此，本所律师认为，本计划中对公司和激励对象各自权利义务的规定无显失公平，未违反《股权激励管理办法》和《公司法》等相关法律法规的规定。

10、激励计划变更、终止

(1) 公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

A. 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；

B. 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；

C. 中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行使的股票期权由公司回收注销

(2) 公司发生实际控制权变更、或公司合并、分立时可根据实际情况对激励计划做相应调整

A. 如果公司控制权变更，不因此影响计划的执行。

B. 公司发生合并、分立等事项时导致公司解散的，未行使的权益股票在公司解散前由公司回收注销，本计划终止。公司发生合并、分立等事项而公司未解散的，本计划继续执行。但股东大会批准的合并、分立协议另有规定的除外。

(3) 激励对象个人情况发生变化

A. 当激励对象发生以下情况时，经公司董事会批准，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权

作废，并且公司可要求激励对象返还其已行权的股权收益。

(a) 违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的严重失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

(b) 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违规违纪行为，直接或间接损害公司利益；

(c) 因犯罪行为被依法追究刑事责任。

B. 当激励对象发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废。

(a) 成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

(b) 单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

(c) 与公司所订的劳动合同或聘用合同期满，且个人提出不再续订；

(d) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

(e) 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；

(f) 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；

(g) 因考核不合格或经董事会薪酬与考核委员会认定不能胜任工作岗位而予以辞退或解除劳动合同，且经公司董事会批准；

(h) 薪酬与考核委员会认定的其它情况。

C. 当激励对象发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在 6 个月内完成行权，其未获准行权的股票期权作废。

(a) 劳动合同、聘用合同到期后，双方协商一致不再续签合同的；

(b) 到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；

(c) 经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；

(d) 因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同的；

(e) 因执行职务负伤而导致丧失工作能力无法为公司继续工作的；

(f) 薪酬与考核委员会认定的其它情况。

D. 激励对象发生下列情况时，仍属于公司本计划激励对象范围的，则已获授的股票期权不作变更。

(a) 因公司工作需要，发生的职务、岗位的正常变更的；

(b) 激励对象因不能胜任原有岗位而发生降低职务级别的情况，但降职后仍属于本计划激励对象范围的；

(c) 薪酬与考核委员会认定的其它情况。

E、激励对象身故的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可由其指定的财产继承人或法定继承人在情况发生之日起的六个月内继续行权，其未获准行权的股票期权作废。

F. 其它未说明的情况由薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

本所律师认为，本计划中对激励计划的变更、终止的规定符合《股权激励管理办法》等相关法律法规的规定。

11、本计划的其他规定

《激励计划》还就激励计划的目的、激励计划的管理机构、会计处理方法以及股权激励成本对经营业绩的影响、实施激励计划授予股票期权及激励对象行权的程序等内容作出了明确的规定及说明，本所律师认为，上述内容均符合《管理办法》等相关法律法规的规定。

综上，本所律师认为，本《激励计划》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《项备忘录 1 号》、《备忘录 2 号》以及《备忘录 3 号》等有关法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》的规定。

三、实施激励计划、授予股票期权及激励对象行权的程序

(一) 实施激励计划的程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议通过本激励计划草案，独立董事应当就本激励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、公司聘请律师对本激励计划出具法律意见书。
- 5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、

本激励计划草案摘要、独立董事意见。

6、本激励计划有关申请材料报中国证监会备案，并同时抄报深圳证券交易所及中国证监会江苏监管局。

7、在中国证监会对本激励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等文件。

8、独立董事就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

9、股东大会审议本激励计划，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式。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、股东大会批准本激励计划后即可实施。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

经核查，截至本法律意见书出具时止，为实施本计划，公司已履行了上述第1至第6项程序，后续第7至第10项程序尚待履行。

（二）授予股票期权的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。

2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

3、监事会核查授予股票期权的激励对象的名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。

4、本计划经股东大会审议通过，公司按相关规定自股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，召开董事会确定授予日，授予条件满足后，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）公司定期报告公布前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。

5、股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权激励计划激励对象承诺书》。

6、公司于授予日向激励对象发出《股票期权授予通知书》；

7、激励对象在 3 个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将其中一份原件送回公司；

8、公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司相关规定办理实施股权激励计划的相关事宜。

9、预留股票期权的授予程序

(1) 董事会薪酬与考核委员会负责拟定预留股票期权的授予方案。

(2) 董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的预留股票期权的授予方案。

(3) 监事会核查预留股票期权的授予激励对象资格，发表核查意见。

(4) 公司聘请律师对预留股票期权的授予方案出具法律意见书。

(5) 董事会确定授予日后五个工作日内，激励对象应与公司签署《股票期权激励计划激励对象承诺书》。

(6) 公司于授予日向激励对象发出《股票期权授予通知书》；

(7) 激励对象在 3 个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将其中一份原件送回公司；

(8) 公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司相关规定办理实施股权激励计划的相关事宜。

(三) 股票期权行权的程序

1、激励对象在董事会确定的可行权日向公司提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。

2、董事会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董事会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

5、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，向有关部门办理公司变更登记手续。

经核查，本所律师认为，公司本次实施股权激励计划已履行了现阶段必要的程序，符合《管理办法》等法律法规的规定，待履行的股权激励计划程序设定符合《管理办法》等法律法规的规定。

四、本次激励计划的信息披露

经本所律师核查，公司第三届董事会第五次会议和第三届监事第四次会议后，公司已经于 2014 年 2 月 19 日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等与本次激励计划（草案）相关的文件。

公司于 2014 年 4 月 3 日召开第三届董事会第七次会议和第三届监事会第六次会议，公司已经向证券交易所和指定的信息披露媒体申请公告董事会决议及独立董事意见、监事会决议、《激励计划（修订稿）》及其摘要、激励对象名单及其职务等与本次激励计划（修订稿）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。

五、本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

（一）公司实施本次激励计划的目的

根据《激励计划》的记载，公司实施本次激励计划的目的是：为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动东华能源董事、高管、中层管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

（二）对公司及全体股东的影响

经本所律师核查，《激励计划》的主要内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》及《备忘录 1 号》、《备忘录 2 号》、《备忘录 3 号》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。

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、法规及规范性文件规定的情形。

六、其它事项

经核查，公司于 2013 年第三次临时股东大会通过《关于公司非公开发行 A 股股票方案的议案》并向中国证监会提出发行申请，该申请于 2014 年 1 月获得

中国证监会核准。目前公司非公开发行尚未实施。

根据中国证监会《关于进一步明确股权激励相关政策的问题与解答》，“为支持上市公司利用资本市场做优做强，服务实体经济，上市公司启动及实施增发新股、资产注入、发行可转债与股权激励计划不相互排斥。”，本所律师认为，公司筹备非公开发行股票事项不影响本次激励计划的实施。

七、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》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、行政法规的情形，中国证监会对本次激励计划未提出异议，在公司股东大会审议通过《激励计划》后，公司可实施本激励计划。

本法律意见书正本叁份，副本叁份，各份具有同等法律效力。

（此页无正文，系江苏金禾律师事务所为东华能源股份有限公司股票期权激励计划（修订稿）出具的专项法律意见书的签字、盖章页）

江苏金禾律师事务所

负责人：乐宏伟

经办律师： 杨 斌

顾晓春

2014年4月3日