

股票简称：精工钢构

股票代码：600496

编号：临 2010-037

## **长江精工钢结构（集团）股份有限公司**

### **第四届董事会 2010 年度第九次临时会议决议公告**

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司（下称“公司”、“本公司”）第四届董事会 2010 年度第九次临时会议于 2010 年 11 月 19 日上午以通讯方式召开，公司于 2010 年 11 月 16 日以电子邮件与传真相结合的方式发出了召开会议的通知，本次会议应参加表决董事 9 人，实际表决董事 9 人。会议召开符合《中华人民共和国公司法》、《公司章程》等有关规定，会议决议有效。会议在保证全体董事充分发表意见的前提下，由董事以传真方式会签，审议通过了以下议案：

一、审议通过了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》；

本议案表决情况：同意票 5 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。

董事方朝阳先生、严宏先生、孙关富先生、钱卫军先生属于《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》受益人，对本议案回避表决，其余五名非关联董事（其中三名为独立董事）参与了表决并一致同意该议案。独立董事葛定昆先生、孙勇先生、郑金都先生发表了独立董事意见。

公司于 2010 年 7 月 28 日公告了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》。根据中国证券监督管理委员会的反馈意见，为进一步完善该计划，公司修订了股权激励计划草案，形成了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》，主要修订内容如下：

（一）、在“特别提示”第 4 项后增加“预留股票期权在 12 个月内未能授出部分，公司将予以注销。”

（二）、在“特别提示”第 9 项后增加一点“10、公司在披露本次激励计划（草案）前 30 日内，未发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大

事项，亦不存在增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项未实施完毕的情形。公司承诺自披露本股权激励计划起至股东大会审议通过本激励计划后的第30日止，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。”

（三）、在“四、股票期权的授予和分配”第（二）项后增加一点“（三）本次股权激励计划所确定的激励对象不存在参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划的情形；”

（四）、原“四、股票期权的授予和分配”第（三）点修改为：“（四）预留股票期权激励对象名单经董事会确认后，公司将通过交易所网站披露，并发布公告提醒投资者予以关注；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：

单位	职务	人数	预留股数
集团本级	部门经理	1	不超过 5 万股
事业部	总经理	1	不超过 15 万股
	总工程师	2	不超过 23 万股
	副总经理	1	不超过 10 万股
	总助或总监	4	不超过 32 万股
	商务、设计等核心业务部门经理	3	不超过 15 万股
	制造公司总经理	2	不超过 15 万股
	制造公司副总工	1	不超过 5 万股
合计		15	不超过 120 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。”

（五）、“特别提示”第 7 点“行权条件”及“七、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排中的（二）股票期权的行权条件第 2 点行权条件”修改为“本计划在 2010—2012 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之一。各年度绩效考核目标如表所示：

年度	条件

2010 年	2010 年度扣除非经常性损益后净利润不低于 2.01 亿元（含），且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于 12.5%（含）；
2011 年	2011 年度扣除非经常性损益后净利润不低于 2.27 亿元（含），且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于 12.5%（含）；
2012 年	2012 年度扣除非经常性损益后净利润不低于 2.97 亿元（含），且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于 12.5%（含）；

以上指标中涉及净利润均为考虑股票期权的会计处理对公司损益的影响。按以上行权条件，公司未来三年扣除非经常性损益后净利润复合增长率不低于 20%（不作为行权条件）。

在期权等待期内，若公司因定向增发等再融资事项导致净资产大幅变动时，在变动当年的净利润及净资产收益率计算中，扣除此等事项的影响因素，包括此等事项在该年度产生的净利润，以及因此而增加的净资产金额。

在期权等待期内，各个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扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三年会计年度的平均水平且不能为负。

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。”

（六）、在“特别提示”第 6 点及“七、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排中的（三）行权安排”后增加“（2）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）行权需按股票期权生效顺序进行，即第一批股票期权行权完毕后方才行使第二批股票期权，以此类推；（4）不同批次股票期权只要在相应有效期内，可以合并一次行权，即第一批股票期权和第二批股票期权可以合并一次行权，以此类推；”。

（七）、在“十一、公司与激励对象各自的权利义务中的（一）公司的权利与义务第 2 点”后增加“对上述 1、2 原因授权后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。”

（八）、在“十二、激励计划的变更和终止中的（二）激励对象发生职务变更、离职或死亡等第 5 点”后增加“对于由于上述各项原因授予后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。

（九）、在方案最后增加附件 2 “关于行权条件合理性的逐项说明”。

本次修改后的《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划(草案)修订稿》已按相关规定报中国证监会备案,并经中国证监会审核无异议。

本议案需提交公司 2010 年度第三次临时股东大会以特别表决方式审议。

二、审议通过了《关于修订〈提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜〉的议案》；

本议案表决情况：同意票 5 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。

董事方朝阳先生、严宏先生、孙关富先生、钱卫军先生属于《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》受益人，对本议案回避表决，其余五名非关联董事（其中三名为独立董事）参与了表决并一致同意该议案。

公司第四届董事会 2010 年度第三次临时会议审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜》（具体内容见公司“临 2010-020 号”公告），为保证首期股票期权激励计划能够得以顺利实施，公司拟对《关于提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜》的议案进行修订，即变更原议案为：

- 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，根据行权结果修改公司章程相应条款(即涉及注册资本、股份总数、股本等具体数额的条款)、办理公司注册资本及实收资本的工商变更登记；
- 7、授权董事会办理股票期权及未行权标的股票的锁定事宜；

8、授权董事会决定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继承事宜，终止公司股票期权激励计划；

9、授权董事会对公司股票期权计划进行管理；

10、授权董事会在公司股票期权激励计划中确定的范围内确定每位激励对象具体获授期权的数量；

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。

本次修改后的《关于提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜的议案》已按相关规定报中国证监会备案，并经中国证监会审核无异议。

本议案需提交公司 2010 年度第三次临时股东大会以特别表决方式审议。

三、审议通过了《关于召开公司 2010 年度第三次临时股东大会的议案》；  
（详见公司临时公告，公告编号：临 2010-040）

本议案表决情况：同意票 9 票，反对票 0 票，弃权票 0 票。

特此公告。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

董事会

2010 年 11 月 20 日

## 长江精工钢结构（集团）股份有限公司

### 关于修改《首期股票期权激励计划(草案)》的独立董事意见

作为长江精工钢结构（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）独立董事，现依据《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称《管理办法》）、《股权激励有关事项备忘录1号/2号/3号》（以下简称《备忘录》）及《公司章程》等法律、法规和规范性文件的有关规定，对公司修改后的《首期股票期权激励计划（草案）修订稿》发表如下意见：

1、公司已经完成股权分置改革工作，不存在《管理办法》、《备忘录》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，具备实施股权激励计划的主体资格。

2、公司本次股票期权激励计划所确定的激励对象为公司董事（不包括独立董事）、高管、公司及子公司其他中高层管理者及核心技术（业务）员工等，激励对象不存在《管理办法》、《备忘录》规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的主体资格合法、有效，且激励对象范围的确定符合公司实际情况以及公司业务发展的实际需要。

3、《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》的内容符合《管理办法》、《备忘录》等有关法律、法规的规定，对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括授予额度、授权日期、授权条件、行权日期、行权条件、行权价格等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

5、公司股票期权激励计划实施考核办法旨在建立和完善公司董事、高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励约束机制，激励各级管理人员和骨干诚信勤勉地开展工作，确保整个公司经营和管理活动围绕公司的战略目标展开，以达成公司战略目标的实现，有利于上市公司的持续发展，不会损害上市公司及全体股东的利益。

6、公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励

机制，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、使命感，有利于上市公司的持续发展，不会损害上市公司及全体股东的利益。

7、同意修改《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》。

独立董事：葛定昆、孙勇、郑金都

2010年11月19日

# 长江精工钢结构（集团）股份有限公司 首期股票期权激励计划（草案）修订稿



二〇一〇年十一月



## 特别提示

1、本激励计划依据《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）》及其他有关法律、行政法规，以及长江精工钢结构（集团）股份有限公司（以下简称“精工钢构”）《公司章程》的有关规定制定。

2、公司拟授予激励对象1220万份股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行1220万份公司股票，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，占本激励计划公告时公司股本总额38,700万股的3.2%。其中首次授予1100万份；预留股票期权120万份，占股票期权数量总额的9.8%。

3、首次授予的股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日按预先确定的行权价格10.15元/股和行权条件购买一股公司股票的权利。

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按照相关法律法规确定。

4、本股票期权激励计划获公司股东大会审议通过后，由董事会确定授权日授予给公司激励对象。公司将在股东大会审议通过之日起30日内，按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。**

5、本激励计划的精工钢构股票期权在有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量、所涉及的标的股票总数及行权价格将做相应的调整。经公司董事会审议后报中国证监会备案且获无异议，及时公告并通知激励对象。

除上述情况外，因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其它条款的，

应经公司董事会做出决议并报中国证监会备案且获无异议后经股东大会审议批准。

6、本激励计划有效期为自股票期权授予日起4年，自首次股票期权授权之日起计算。

首次授予的股票期权计划分三次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第一个行权期（T日+12个月至T日+30个月）	40%
第二个行权期（T日+24个月至T日+42个月）	30%
第三个行权期（T日+36个月至T日+48个月）	30%

预留股票期权计划分两次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第二个行权期（T日+24个月至T日+42个月）	50%
第三个行权期（T日+36个月至T日+48个月）	50%

(1) 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；

(2) 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) 行权需按股票期权生效顺序进行，即第一批股票期权行权完毕后方才行使第二批股票期权，以此类推；

(4) 不同批次股票期权只要在相应有效期内，可以合并一次行权，即第一批股票期权和第二批股票期权可以合并一次行权，以此类推；

7、行权条件：本计划在2010—2012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之一。各年度绩效考核目标如表所示：

年度	条件
2010 年	2010 年度扣除非经常性损益后净利润不低于 2.01 亿元（含），且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于 12.5%（含）；
2011 年	2011 年度扣除非经常性损益后净利润不低于 2.27 亿元（含），且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于 12.5%（含）；
2012 年	2012 年度扣除非经常性损益后净利润不低于 2.97 亿元（含），且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于 12.5%（含）；

以上指标中涉及净利润均为考虑股票期权的会计处理对公司损益的影响。按以上行权条件，公司未来三年扣除非经常性损益后净利润复合增长率不低于 20%（不作为行权条件）。

在期权等待期内，若公司因定向增发等再融资事项导致净资产大幅变动时，在变动当年的净利润及净资产收益率计算中，扣除此等事项的影响因素，包括此等事项在该年度产生的净利润，以及因此而增加的净资产金额。

在期权等待期内，各个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予日前最近三年会计年度的平均水平且不能为负。

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。

8、本次激励对象行权资金以自筹方式解决，公司不提供任何形式的财务资助，也不为其获得任何形式的财务资助提供任何形式的担保或承诺。

9、激励计划必须满足如下条件后方可实施：经公司董事会审议通过后报中国证监会备案并经其审核无异议，且由公司股东大会批准。

10、公司在披露本次激励计划（草案）前30日内，未发生《上市公司信息

披露管理办法》第三十条规定的重大事项，亦不存在增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项未实施完毕的情形。

公司承诺自披露本股权激励计划起至股东大会审议通过本激励计划后的第30日止，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

# 目 录

特 别 提 示.....	4
目 录.....	8
释 义.....	9
一、激励计划的目 的及制定原则.....	10
二、激励对象的确定依据、范围和考核.....	10
三、激励计划的股票来源和数量.....	11
四、股票期权的授予和分配.....	11
五、激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期.....	13
六、股票期权的行权价格及其确定方法.....	14
七、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排.....	15
八、激励计划的调整方法和程序.....	18
九、股权激励会计处理方法及对业绩的影响.....	21
十、授予股票期权及激励对象行权的程序.....	25
十一、公司与激励对象各自的权利义务.....	27
十二、激励计划的变更和终止.....	29
十三、其它.....	31

## 释 义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

精工钢构、公司：	指长江精工钢结构（集团）股份有限公司
本激励计划、激励计划：	指《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》
《公司章程》：	指《长江精工钢结构（集团）股份有限公司章程》
股票期权、期权：	指精工钢构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精工钢构一定数量股份的权利
董事、高级管理人员：	指精工钢构董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员
董事会：	指精工钢构董事会
股东大会：	指精工钢构股东大会
标的股票：	指根据本激励计划，激励对象有权购买的精工钢构股票
授权日：	指精工钢构向激励对象授予股票期权的日期
行权：	指激励对象根据本激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买精工钢构股票的行为
可行权日：	指激励对象可以行权的日期
行权价格：	指精工钢构向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买精工钢构股票的价格
中国证监会：	指中国证券监督管理委员会
证券交易所：	指上海证券交易所
《公司法》：	指《中华人民共和国公司法》（2005年修订）
《证券法》：	指《中华人民共和国证券法》（2005年修订）
《管理办法》：	指《上市公司股权激励管理办法（试行）》
《考核办法》：	指《长江精工钢结构（集团）股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法（草案）》
元：	指人民币元

## 一、激励计划的目的及制定原则

（一）为了进一步建立、健全公司的激励、约束机制，提高公司的可持续发展能力，依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》和其他有关法律、法规，以及《公司章程》的有关规定制订本激励计划。

（二）制定激励计划所遵循的基本原则：

1. 公平、公正、公开；
2. 激励和制约相结合；
3. 股东利益、公司利益和职业经理团队利益一致，有利于公司可持续发展；
4. 维护股东权益，为股东带来更高效更持续的回报。

## 二、激励对象的确定依据、范围和考核

（一）激励对象的确定依据和范围如下：

1、激励对象的确定以《公司法》、《证券法》、《股权激励管理办法》等有关法律、法规、规章以及《公司章程》的相关规定而确定。

2、激励对象包括公司的董事、高级管理人员及其它具有明确绩效考核目标的核心技术、营销和管理人员。

本次股权激励，激励对象不包括实际控制人及持股 5%以上股东、配偶及直系近亲属，不包括独立董事和监事。

（二）激励对象确定的考核依据

就激励计划涉及的激励对象的考核事宜，董事会制定《考核办法》，激励对象必须经考核合格。

（三）激励对象有以下情形之一的，不得参与激励计划：

- (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》规定的不得担任董事、高级管理人员情形的。

如在公司激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

### 三、激励计划的股票来源和数量

#### (一) 授出股票期权的数量和股票数量

公司拟授予激励对象 1220 万份股票期权，每份股票期权拥有在期权有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买 1 股精工钢构股票的权利。其中首次授予 1100 万份；预留股票期权 120 万份，占股票期权数量总额的 9.8%。涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股；涉及的标的股票数量为 1220 万份；标的股票数量占当前精工钢构股本总额的比例为 3.2%。

#### (二) 激励计划的股票来源

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。

### 四、股票期权的授予和分配

(一) 本激励计划授予激励对象的股票期权总数为 1220 万份，股票期权在各激励对象间的分配情况如表所示：

姓名	职务	授予股票期权数量 (万份)	占授予股票期权数量的比例	占授予时公司总股本的比例
方朝阳	董事长	40	3.3%	0.10%
孙关富	董事、总裁	40	3.3%	0.10%
楼宝良	副总裁	35	2.9%	0.09%



钱卫军	董事、副总裁	20	1.6%	0.05%
裘建华	副总裁	20	1.6%	0.05%
陈水福	副总裁	20	1.6%	0.05%
陈国栋	副总裁兼总工	20	1.6%	0.05%
严宏	副董事长	15	1.2%	0.04%
沈月华	副总兼董事会秘书	15	1.2%	0.04%
<b>小计</b>	<b>-</b>	<b>225</b>	<b>18.4%</b>	<b>0.6%</b>
其他 103 名激励对象	-	875	71.7%	2.3%
预留股份		120	9.8%	0.3%
<b>总计</b>		<b>1220</b>	<b>100%</b>	<b>3.2%</b>

注：

- 1、本股权激励计划分配给董事、高级管理人员的标的股票为 225 万股。
- 2、其他 103 名激励对象（包括集团部门负责人及以上管理人员；控股子（分）公司总经理、副总经理及公司核心技术人员和业务骨干人员等有明确绩效考核指标的人员）的标的股票为 875 万股。该部分人员具体名单由公司董事会确定，并经监事会核实后，与召开审议本计划股东大会的通知一并公告。

（二）非经公司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激励计划获授的本公司股票累计不得超过公司股本总额的 1%。该款所称股本总额是指公司股东大会批准本次股权激励计划时公司已发行的股本总额。

（三）本次股权激励计划所确定的激励对象不存在参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划的情形；

（四）预留股票期权激励对象名单经董事会确认后，公司将通过交易所网站披露，并发布公告提醒投资者予以关注；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：

单位	职务	人数	预留股数
集团本级	部门经理	1	不超过 5 万股

事业部	总经理	1	不超过 15 万股
	总工程师	2	不超过 23 万股
	副总经理	1	不超过 10 万股
	总助或总监	4	不超过 32 万股
	商务、设计等核心业务部门经理	3	不超过 15 万股
	制造公司总经理	2	不超过 15 万股
	制造公司副总工	1	不超过 5 万股
合计		15	不超过 120 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。

## 五、激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

### （一）激励计划的有效期

本次股票期权激励计划的有效期为四年。

### （二）激励计划的授权日

激励计划的授权日：在激励计划报中国证监会审核无异议且经股东大会批准  
后由董事会确定。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。

授权日需在授权条件成就之后。

### （三）激励计划的等待期

激励对象已获授股票期权，如满足本办法规定的全部行权条件，等待期为一年。

#### （四）激励计划的可行权日

激励对象自股票期权授权日满 1 年后可以开始按照本激励计划规定的安排，分期行权。可行权日为精工钢构定期报告公布后第 2 个交易日，至下一次定期报告公布前 10 个交易日内，但下列期间不得行权：

- 1、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
- 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”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《上海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。

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权，由公司负责注销。

#### （五）标的股票的禁售规定

根据《公司法》、《证券法》等法律法规和公司《公司章程》的规定并考虑到本公司本次期权激励的效果，本次激励计划制定了标的股票的禁售规定如下：

- 1、激励对象转让其持有的精工钢构股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定；
- 2、激励对象转让其持有的精工钢构股票，应当符合届时《公司章程》的规定；不得违反届时《公司章程》有关董事、高级管理人员禁售期的规定；
- 3、激励对象因违反上述规定，所得收益归公司所有，董事会将收回其所得收益。

## 六、股票期权的行权价格及其确定方法

### （一）首次授予的股票期权

1、首次授予股票期权的行权价格为 10.15 元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权以 10.15 元价格认购一股精工钢构股票。

2、行权价格的确定方法

行权价格取以下二个价格中的较高者：

1、公司股票于本激励计划（草案）公布前一个交易日的收盘价（10.15 元/股）。

2、公司股票于本激励计划（草案）公布前 30 个交易日的平均收盘价（9.30 元/股）。

**（二）预留股票期权**

1、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。

2、行权价格的确定方法

行权价格取以下二个价格中的较高者：

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。

**七、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排**

**（一）股票期权的获授条件**

1、公司满足下列条件：

（1）审计机构对公司授权日前的会计年度的定期报告出具了标准无保留意见审计报告；

（2）无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) 无中国证监会认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

2、激励对象满足下列条件：

(1) 最近三年内未被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(2) 最近三年内未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3) 激励对象如为董事、高级管理人员的，符合《公司法》及《公司章程》规定任职条件。

## (二) 股票期权的行权条件

必需同时满足如下全部条件才能行权：

1、根据《考核办法》，激励对象上一年度考核合格。

2、**行权条件：**本计划在2010—2012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之一。各年度绩效考核目标如表所示：

年度	条件
2010年	2010年度扣除非经常性损益后净利润不低于2.01亿元(含)，且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于12.5%(含)；
2011年	2011年度扣除非经常性损益后净利润不低于2.27亿元(含)，且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于12.5%(含)；
2012年	2012年度扣除非经常性损益后净利润不低于2.97亿元(含)，且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于12.5%(含)；

以上指标中涉及净利润均为考虑股票期权的会计处理对公司损益的影响。

按以上行权条件，公司未来三年扣除非经常性损益后净利润复合增长率不低于20%（不作为行权条件）。

在期权等待期内，若公司因定向增发等再融资事项导致净资产大幅变动时，在变动当年的净利润及净资产收益率计算中，扣除此等事项的影响因素，包括

此等事项在该年度产生的净利润，以及因此而增加的净资产金额。

在期权等待期内，各个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扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三年会计年度的平均水平且不能为负。

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。

### 3、公司满足下列条件：

(1) 审计机构对公司最近一个会计年度的定期报告出具了标准无保留意见审计报告；

(2) 无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) 无中国证监会认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

### 4、激励对象满足下列条件：

(1) 最近三年内未被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(2) 最近三年内未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3) 激励对象如为董事、高级管理人员的，符合《公司法》及《公司章程》规定任职条件。

### (三) 行权安排

本激励计划有效期为自股票期权授予日起 4 年，自首次股票期权授权之日起计算。

首次授予的股票期权计划分三次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第一个行权期（T 日+12 个月至 T 日+30 个月）	40%

第二个行权期（T日+24个月至T日+42个月）	30%
第三个行权期（T日+36个月至T日+48个月）	30%

预留股票期权计划分两次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第二个行权期（T日+24个月至T日+42个月）	50%
第三个行权期（T日+36个月至T日+48个月）	50%

（1）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；

（2）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）行权需按股票期权生效顺序进行，即第一批股票期权行权完毕后方才行使第二批股票期权，以此类推；

（4）不同批次股票期权只要在相应有效期内，可以合并一次行权，即第一批股票期权和第二批股票期权可以合并一次行权，以此类推；

## 八、激励计划的调整方法和程序

### （一）股票期权数量的调整方法

若在行权前精工钢构发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，应对尚未行权的股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、资本公积金转增股份、派送股票红利或股票拆细

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

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  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）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

## 2、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 股精工钢构股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

## 3、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n_2) / (P_1+P_2 \times n_2)$$

$Q_0$ : 调整前的股票期权数量；

$P_1$ : 股权登记日当日收盘价；

$P_2$ : 配股价格；

$n_2$ : 配股比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）；

$Q$ : 调整后的股票期权数量。

### （二）行权价格的调整方法

若在行权前精工钢构有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

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

$P_0$ : 调整前的行权价格；

$n$ : 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）



P: 调整后的行权价格数量。

2、缩股:  $P=P_0/n_1$

$P_0$ : 调整前的行权价格;

$n_1$ : 缩股比例 (即 1 股公司股票缩为  $n_1$  股股票);

P: 调整后的行权价格。

3、配股:  $P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n_2) / (P_1 \times (1+n_2))$

$P_0$ : 调整前的行权价格;

$P_1$ : 股权登记日当日收盘价;

$P_2$ : 配股价格;

$n_2$ : 配股比例 (即配股的股数与配股前公司股本总额的比例);

P: 调整后的行权价格。

4、派息:  $P=P_0-v$

$P_0$ : 调整前的行权价格;

v: 每股派息额;

P: 调整后的行权价格。

### (三) 激励计划的调整程序

股东大会授权精工钢构董事会依激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格、具体授予对象。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量、具体授予对象后, 应报中国证监会备案且获无异议, 及时公告并通知激励对象。

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, 应经董事会做出决议报中国证监会备案且无异议后经股东大会审议批准。

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董事会出具专业意见。

## 九、股权激励会计处理方法及对业绩的影响

### （一）股票期权激励的会计处理：

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，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、授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克-斯科尔期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期内会计处理：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，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

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”。

### （二）股票期权总成本的测算及对公司的业绩影响：

#### 1、股票期权总成本的测算

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，公司选择布莱克—斯科尔期权定价模型对公司股票期权的公允价值

进行测算：

$$c = SN(d_1) - Xe^{-r(T-t)}N(d_2)$$

其中：

$c$  = 期权成本

$$d_1 = \left[ \ln(S/X) + (r + \sigma^2/2)(T-t) \right] / \sigma\sqrt{T-t}$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{T-t}$$

$S$  = 授权日前最近一个交易日股票收盘价

$X$  = 行权价格

$T$  = 期权到期日

$T-t$  = 期权剩余年限（单位：年）

$r$  = 无风险收益率

$\sigma$  = 标的股票历史波动率

$N(\cdot)$  为 标准正态分布 累计概率分布函数

$\ln(\cdot)$  为 对数函数

参数选取情况说明：

(1) 期权授权日价格  $S=12$  元（注：授予日的价格以相对于 2011 年行权业绩条件 20 倍市盈率的价格估算，而授权日期权理论价值最终以授权日公司股票收盘价等数据为参数计算）；

(2) 期权的行权价  $X=10.15$  元；

(3) 无风险收益率  $r$ ：我们以 2010 年的国债利率来代替无风险收益率。考虑到美式认购权证的最佳行权日是期权到期日，本次股票期权计划的计划期限是 4 年，首次授予的股票期权分 3 期行权。故按照等待期的长短不同采用不同期限的国债利率，具体如下：

等待期为 1 年的无风险收益率为：2.6%；

等待期为 2 年的无风险收益率为：3.1%；

等待期为 3 年的无风险收益率为：3.73%；

（4）历史波动率  $\sigma$ ：取 2010 年 7 月 26 日公司股票前 30 个交易日的历史波动率，具体数值为 14.68%。

根据上述参数，计算得出公司首次授予的股票期权在各等待期内的期权成本估算如下：

等待期为 1 年的每份期权成本为：2.18 元；

等待期为 2 年的每份期权成本为：2.60 元；

等待期为 3 年的每份期权成本为：3.09 元；

因此公司首次授予的 1100 万份期权的加权平均单位成本为：2.18 元\*40% + 2.60 元\*30% + 3.09 元\*30% = 2.579 元

总成本为：1100 万\*2.579 元 = 2836.90 万元；

## 2、对公司业绩的影响

假设首次全部激励对象均符合本计划规定的行权条件，并且假定在 T 年第三季度能授予股权，则根据以上参数计算得出首次股权激励的期权成本在各等待期的资产负债表日计入管理费用估算如下：

单位：万元

序号	第一行权期			第二行权期			第三行权期			合计	
	计算	当期费用	累计费用	计算	当期费用	累计费用	计算	当期费用	累计费用	当期费用	累计费用
T 年	$1100*2.18*40\%*1/4$	239.80	239.80	$1100*2.60*30\%*1/4*1/2$	107.25	107.25	$1100*3.09*30\%*1/4*1/3$	84.98	84.98	432.03	432.03
T+1年	$1100*2.18*40\%*4/4$	719.40	959.20	$1100*2.60*30\%*(1+1/4)*1/2$	429.00	536.25	$1100*3.09*30\%*(1+1/4)*1/3$	339.90	424.88	1488.30	1920.33
T+2年				$1100*2.60*30\%*2/2$	321.75	858.00	$1100*3.09*30\%*(2+1/4)*1/3$	339.90	764.78	661.65	2581.98
T+3年							$1100*3.09*30\%*3/3$	254.93	1019.70	254.93	2836.90
合计		959.20			858.00			1019.70			2836.90

注：1、预留股票期权参照上述方法进行处理。

2、T 年为本计划首期授权当年。

3、各期账务处理如下：

(1) T 年账务处理

借：管理费用 432.03

贷：资本公积—其他资本公积 432.03

(2) T+1 年账务处理

假设增发股票面值 1 元

借：管理费用 1488.30

贷：资本公积—其他资本公积 1488.30

借：银行存款  $1100*0.4*10.15=4466$

资本公积—其他公积	959.20	
贷： 股本		440
资本公积—资本溢价		4985.20

### (3) T+2 年账务处理

假设增发股票面值 1 元

借：管理费用	661.65	
贷：资本公积—其他资本公积		661.65
借：银行存款	$1100 \times 0.3 \times 10.15 = 3349.50$	
资本公积—其他资本公积	858	
贷： 股本		330
资本公积—资本溢价		3877.50

### (4) T+3 年账务处理

假设增发股票面值 1 元

借：管理费用	254.93	
贷：资本公积—其他资本公积		254.93
借：银行存款	$1100 \times 0.3 \times 10.15 = 3349.50$	
资本公积—其他资本公积	1019.70	
贷： 股本		330
资本公积—资本溢价		4039.20

## 十、授予股票期权及激励对象行权的程序

### (一) 实行和授予股票期权的程序

- 1、薪酬与考核委员会负责拟定激励计划草案，并提交董事会审议；
- 2、董事会审议通过激励计划草案，独立董事应当就该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、董事会审议通过激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、激励计划草案摘要、独立董事意见；
- 5、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书；
- 6、激励计划有关申请材料报中国证监会，同时抄报证券交易所和中国证监会安徽证监局；
- 7、在中国证监会对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；
- 8、独立董事就激励计划向所有股东征集委托投票权；
- 9、股东大会审议激励计划，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、股东大会批准激励计划后方可实施。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授权、行权等事宜，包括受理激励对象所递交的承诺委托函等；
- 11、激励计划自公司股东大会审议通过之日起 30 日内，将按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

## （二）激励对象行权的程序

- 1、股权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；

5、向公司登记机构办理公司变更登记手续。

## 十一、公司与激励对象各自的权利义务

### （一）公司的权利与义务

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，并签署绩效考核目标责任书。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或考核不合格，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。

**对上述 1、2 原因授权后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。**

3、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它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，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、法律、法规规定的其它相关权利义务。

## （二）激励对象的权利与义务

1、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。

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

3、激励对象有权且应当按照法律、法规、规章、《公司章程》、激励计划等的规定行权，并且按规定锁定和买卖股份。

4、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。

5、激励对象的股票期权行权后但在禁售期内的分红收益归激励对象所有。

6、激励对象的股票期权在行权后享有投票权和表决权。

7、公司的财务会计文件有虚假记载的，负有责任的激励对象自该财务会计文件公告之日起 12 个月内由本计划所获得的全部利益须返还给公司。

8、激励对象因本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。

9、激励对象在行权后离职的，自离职之日起 2 年内（自劳动关系解除之日起计算）不得到与公司有竞争关系的单位就职、不得自办与公司有竞争关系的企业或者从事与公司商业秘密有关的产品的生产，但最后一次行权后满 2 年才离职的除外。若违反此条，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

10、法律、法规规定的其它相关权利义务。

## 十二、激励计划的变更和终止

### （一）公司发生实际控制权变更、合并、分立

因任何原因导致公司实际控制人发生变化的，或公司发生合并、分立的，所有已授出而尚未行权的股票期权不作变更。

### （二）激励对象发生职务变更、离职或死亡等

#### 1、职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司董事、高级管理人员或核心技术（业务）员工，或者被公司委派到控股子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、公司规章制度、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而导致的书面处罚（记过或记大过等）或职务变更或职务虽未变但不再行使岗位职权的，经公司董事会批准，可以取消或减少激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

#### 2、解雇或辞职

激励对象个人绩效考核不合格、不能胜任工作，触犯法律、违反职业道德、严重违反公司规章制度、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而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

#### 3、丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

#### 4、退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，在退休当年工作已满半年时间且通过考核的，该年度可行权期权仍可按激励计划行权。在退休离职后无法再进行业绩考核的，其股票期权失效。

#### 5、死亡

激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

***对于由于上述各项原因授予后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。***

### （三）激励计划的终止

1、公司发生如下情形之一的，应当终止实施股权激励计划，激励对象尚未行使的股票期权应当终止行使：

（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、激励对象出现如下情形之一的，其尚未行权的股票期权应当终止行使：

（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给予行政处罚或刑事处罚的；

（3）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员等情形的。

### 十三、其它

本激励计划自经公司股东大会批准之日起生效；

本激励计划的解释权属于公司董事会。

附件 1、公司《首期股票期权激励计划（草案）修订稿》激励对象名单

附件 2、关于行权条件合理性的逐项说明

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

董 事 会

2010 年 11 月 20 日

## 附件 1：公司《首期股票期权激励计划（草案）》激励对象名单

序号	单位	姓名	岗位/职务
1	集团本部	方朝阳	董事长
2		孙关富	总裁
3		楼宝良	副总裁
4		钱卫军	副总裁
5		裘建华	副总裁
6		陈水福	副总裁
7		陈国栋	副总裁兼总工
8		严宏	副董事长
9		潘水标	总裁助理
10		陈国明	总裁助理
11		沈月华	副总兼董事会秘书
12		余晶	总裁助理
13		何乔生	副总工
14		俞荣华	副总工
15		田新霖	采购副总监
16		赵森林	总裁办主任
17		高良	总师办主任
18		张小英	财务副总监
19		吴建华	采购管理部经理
20	国内业务总部	高建法	事业部副总经理
21		洪国松	事业部副总经理
22		赏根荣	事业部副总经理
23		朱邵宁	事业部副总工
24		刘代龙	事业部副总工
25		曹美娣	营销副总监
26		倪建慧	营销副总监
27		谢洪翔	制造管理中心总监助理
28		胡超青	制造公司副总
29		方卫星	制造公司总助
30		章雪熊	制造公司总助
31		姚建荣	华东分公司总经理
32		饶晓明	山西内蒙分公司总经理
33		俞华萍	东北分公司总经理
34		郑锐恒	重大项目销售部经理
35		孙勇	华东分公司总助
36		程书华	副总经理（项目经理）
37		郑雪祥	副总经理（项目经理）

38		章伟松	副总经理（项目经理）
39		王建桥	副总经理（项目经理）
40		毛政良	重钢项目经理
41		郑向阳	重钢项目经理
42		潘韧坚	重钢工厂副厂长
43		李建洪	技术支持部经理
44		郑伟芳	财务总监
45		周月芬	人力资源总监
46		沈李强	质量副总监
47	国际业务总 部	兰勇	事业部副总
48		汤浩军	事业部总助
49		尹戈	事业部总助
50		姜峰	技术中心经理
51		方庆胜	海外销售区域经理
52	轻 钢 事 业 部	邵宝祥	事业部副总经理
53		赵云照	总工程师
54		沈利江	事业部总助
55		黄开龙	事业部副总工
56		项伟利	制造公司总经理
57		施建龙	板材制造公司总经理
58		陈利萍	制造公司总助
59		王立千	制造公司总工
60		吴国兵	项目管理部副总监（主持）
61		高国敏	轻钢项目经理
62		徐关江	轻钢项目经理
63		鄢余兵	轻钢项目经理
64		吴欢校	轻钢销售部经理
65		孙建梅	轻钢商务部经理
66		徐华国	财务总监
67		徐丽君	综合管理部经理
68		华 南 事 业 部	陈志江
69	郭永忠		事业部副总兼制造公司总经理
70	周勋		事业部总助
71	娄峰		事业部副总工
72	段军		华南区域经理
73	王俊		制造公司副总
74	杨照军		制造公司副总

75	安徽事业部	张泉谷	事业部副总
76		于海辉	制造公司副总
77		范鹏涛	事业部副总工
78		陈国灿	安徽销售分公司总经理
79		凌贤友	财务副总监
80		汪鹏	制造公司总工
81		夏华	事业部总助
82	华中事业部	付晨波	事业部常务副总
83		郑顺耿	事业部副总
84		马荣超	事业部副总
85		余继军	事业部总工
86		黄明	西南公司总经理
87		邓铁	项目经理
88		周旋	事业部商务部经理
89	何志涛	制造公司副总工	
90	上海美建	樊星煜	事业部副总
91		吕传明	事业部副总
92		刘承宗	事业部副总
93		吴梓伟	事业部总工
94		车松岩	事业部总经理助理
95		周长海	制造公司常务副总（主持）
96		陈雷霆	营销管理中心总监
97		黄俊	营销管理中心副总监兼销售本部总经理
98		彭亮	西南分公司总经理
99		吴炜君	项目管理中心助理总监兼预决算科科长
100		陈宏文	结构设计总监
101		宋文	详图设计总监
102		张晓	制造公司总助
103		潘红晓	事业部副总
104	徐炜	财务总监	
105	李晓波	人力资源总监	
106	建材事业部	朱银春	墙煌副总/事业部总监
107		金新民	墙煌总助/事业部总监
108		王惠清	彩铝公司总经理
109		陈立祥	墙煌财务总监
110		朱金华	墙煌建材
111		祁土龙	墙煌建材
112		符建兰	墙煌建材
	合计	112人	

## 附件2、关于行权条件合理性的逐项说明

## 1、行权条件高于同行平均水平

同行共有三家上市公司，指标对比情况如下：

指标		2007	2008	2009	07-09 年 平均值	2010E	2011E	2012E	10-12年 平均值
扣非 后净 利润 (万 元)	精工 钢构	7,193	9,989	17,486	<b>11,556</b>	20,100	22,700	29,700	<b>24,167</b>
	杭萧 钢构	3,130	6,519	9,995	<b>6,548</b>	11,500*	13,000*	15,000*	<b>13,167</b>
	东南 网架	4,626	3,532	3,819	<b>3,992</b>	/	/	/	/
扣非 后加 权平 均净 资产 收益 率	精工 钢构	9%	12%	18%	<b>13%</b>	12.50%	12.50%	12.50%	<b>12.5%</b>
	杭萧 钢构	6%	11%	15%	<b>11%</b>	11%*	12%*	12%*	<b>11.7%</b>
	东南 网架	7%	4%	4%	<b>5%</b>	/	/	/	/

\*杭萧钢构未来三年业绩数据源自其已公告并实施股权激励方案。

## 2、行权条件高于行业整体水平

根据中国钢结构协会、中国建筑金属结构协会的统计数据，以及公司对未来市场发展的判断，钢结构行业历史发展数据以及未来预测如下：

时间	2007	2008	2009	07-09年 平均值	预计2015	10-15年平均值
总产量 (万吨)	2,000	2,180	2,294	<b>2,158</b>	3700	/
产量增 长率	15%	9%	5%	<b>10%</b>	/	<b>10%</b>

由上可知，公司行权条件所设定的未来三年净利润增长率不低于20%，高于行业整体发展水平。

## 3、利润指标高于历史水平，扣非后净资产收益率指标基本接近前三年均值，



高于公司自借壳上市以来剔除 2009 年后的历史均值:

行权条件与前三年平均值以及历史均值对比如下:

指标	2007	2008	2009	07-09 年 平均值	剔除 09 年 后的历史 均值	2010E	2011E	2012E	10-12 年 平均值
扣非后净利润(万元)	7,193	9,989	17,486	11,556	7801	20,100	22,700	29,700	24,167
扣非后加权净资产收益率	9%	12%	18%	13%	11.6%	12.50%	12.50%	12.50%	12.5%

由上可知,行权条件的净利润指标高于历史水平。

行权条件的扣非后净资产收益率指标高于剔除 2009 年数值的历史水平(自公司完成借壳上市及重大资产重组后的 2004 年起算),基本接近前三年均值(含 2009 年)。

2009 年,公司扣非后加权净资产收益率远高于平均水平,达到 18%,具有一定的偶然性,不可持续,特将原因说明如下:

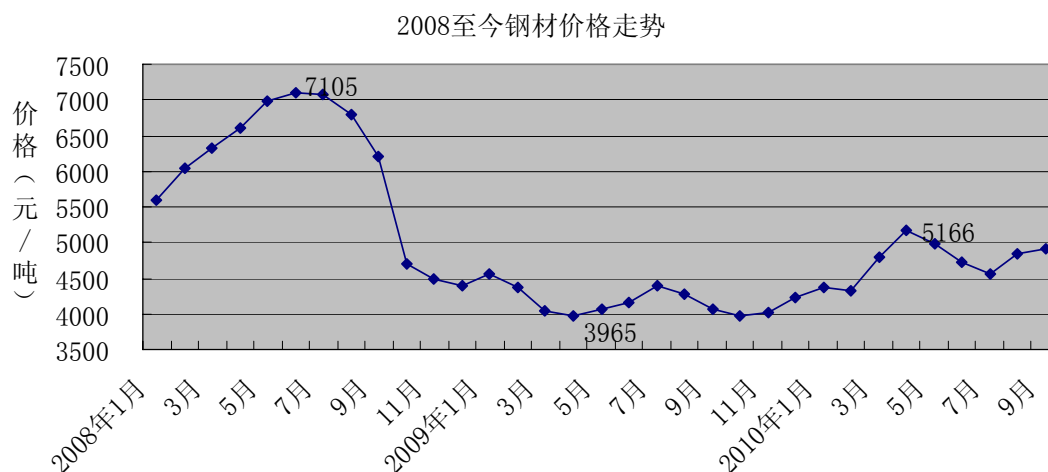
(1) 过度利用财务杠杆,具有潜在财务风险

2009 年,在定向募集资金到位(11 月)之前,公司因业务规模的持续扩大而资金紧缺,银行融资比例高,资产负债率始终在 75% 以上,最高曾接近 80%。财务杠杆的充分利用,虽然能够提高净资产收益率,但对公司经营而言具有潜在的财务风险。11 月之后,募集资金 3.4 亿到位,公司资产负债率明显下降,目前一直保持在 65% 左右。这样的资产结构,会一定程度上降低净资产收益率,但对公司稳健经营、持续发展而言,更具安全性。

(2) 主要原材料暴跌,带来意外丰厚利润,具有偶然性

钢铁是公司的主要原材料,其成本占公司产品总成本的 70% 左右。2008 金融危机暴发前后,钢材价格经历了历史罕见的暴跌:从 2008 年 6 月时最高价 7105

元/吨，快速下跌，至2009年4月已仅3965元/吨，之后虽有所回升，但截止目前仍处于低位震荡。具体数据图如下：



原材料的价格暴跌，使公司意外获取了较丰厚的钢材差价利润，但不具有持续性。预计未来3年内，随着国内经济复苏、城镇化建设的不断推进，社会总体对钢材的需求量会不断提升；而由于世界性通胀趋势以及资源类产品的价格暴涨，铁矿石价格上涨是必然的趋势；成本与需求双重推动，钢价上涨趋势明确，公司欲如2009年般享受钢材差价利润的可能性非常之低。

#### 4、关于净利润增长率的特别说明

行权条件暗含的净利润增长率为20%，低于前三年均值（44%）。对此，公司管理层经过多次测算论证，认为基于以下原因，未来利润增长速度不可能达到前三年均值，且目前的行权条件已具前瞻性：

##### （1）公司过往利润增长，部分源自收购：

过去三年公司业绩的快速发展，一方面是由于公司自身业务经营的发展，另一方面源自收购了一些优秀公司，以及收购控股子公司的外方股权。例如2007年，公司收购了轻钢领域的第一品牌——上海美建；2008年，公司通过收购中望香港，间接收购了浙江精工钢结构有限公司、浙江轻钢建筑有限公司等若干控股子公司的外方股权。

由于收购优秀公司的机会可遇而不可求，目前公司已基本全资控股下属子公司，故未来利润增长主要源自子公司自身经营业务的增长。由上可知，目前行权条件设定的净利润增长率（20%），基本接近历史水平。

（2）公司生命周期决定发展速度会有所放缓，以接近历史水平的速度持续增长已非常困难。

公司成立逾十年，将逐步由创业期过渡到成熟期。随着业务发展模式从粗放型逐步转向内涵式发展，加上利润基数在不断增大，股权激励实施又会新增行权费用，故利润增长率有放缓的趋势，目前设定的 20% 的行权条件已对管理层提出了较高的要求。

（3）行业竞争加剧，影响利润增长速度。

随着中国建筑、中国中冶、中国铁建等大型央企的上市，建筑钢结构行业的竞争格局有所改变。这些国字号企业拥有特殊的社会资源，又通过上市完善了治理结构和运营机制，同时获得了充沛的发展资金，对本行业中原有的领先者如本公司、杭萧钢构、东南网架等，均构成了比较大的竞争威胁。例如，在 2009 年中国建筑金属结构协会评选的建筑钢结构行业排名中，中国建筑下属钢结构企业——中建钢构一跃超过杭萧钢构和东南网架，成为行业第二，并且在指标上与位居行业第一的本公司非常接近。这些强有力的竞争对手的加入，必然会影响到本公司的市场份额以及利润空间，在此背景下要保持历史发展水平，已属不易。



国浩律师集团事务所  
GRANDALL LEGAL GROUP

关于

长江精工钢结构（集团）股份有限公司  
实施股票期权激励计划

之

法律意见书

---

北京 · 上海 · 深圳 · 杭州 · 广州 · 昆明 · 天津 · 成都 · 宁波 · 香港

二零一零年八月

致：长江精工钢结构（集团）股份有限公司

## 关于长江精工钢结构（集团）股份有限公司

### 实施股票期权激励计划的法律意见书

根据国浩律师集团（上海）事务所与长江精工钢结构（集团）股份有限公司（以下简称“精工钢构”或“公司”）签订的《非诉讼法律服务委托协议》，国浩律师集团（上海）事务所指派律师姚毅、王蔚（以下简称“本所律师”）以专项法律顾问的身份，就精工钢构实施股票期权激励计划所涉相关事宜提供专项法律服务。

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）等法律法规以及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）有关职能部门发布的《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》（以下简称“《备忘录》”）等规范性文件的相关规定，本所律师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书。

对于本法律意见书的出具，本所律师特作如下声明：

1、本所律师是依据对《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律法规及《备忘录》等规范性文件的理解，及本法律意见书出具日以前已发生或存在的相关事实，就精工钢构实施本次股票期权激励计划相关事宜发表法律意见。

2、本所律师已严格履行法定职责，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，对精工钢构本次股票期权激励计划所涉及的事实和法律问题进行了充分的核查验证，保证本法律意见书不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

3、本所律师仅对精工钢构《首期股票期权激励计划（草案）》及实施程序的合法性、合规性发表意见，对于其他问题本所律师不发表意见。

4、本法律意见书仅供精工钢构实施本次股票期权激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

5、本所同意将本法律意见书作为精工钢构申请实施本次股票期权激励计划的必备法律文件之一，随其他申请材料一起上报中国证监会，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

依据《管理办法》第三十一条的规定，本所律师对精工钢构实施本次股票期权激励计划（以下亦称“本次股权激励计划”）的相关法律问题发表意见如下：

### 一、精工钢构实施本次股权激励计划的主体资格

1、经本所律师核查，精工钢构是经安徽省人民政府皖府股字[1999]第 11 号文批准，由六安手扶拖拉机厂作为主发起人，联合六安市精工齿轮总厂、安徽强力新型模具总厂、六安市龙兴工业公司、河南省商城县通用机械制造有限公司等四家单位以发起方式设立，于 1999 年 6 月 28 日依法成立的股份有限公司。

经中国证监会证监发行字[2002] 22 号《关于核准安徽长江农业装备股份有限公司公开发行股票的通知》核准，公司于 2002 年 5 月 22 日向社会公开发行 4,000 万股人民币普通股，每股面值 1 元，发行价格为 3.61 元/股，募集资金于 2002 年 5 月 28 日全部到位。本次发行后公司总股本变更为 11,000 万股，注册资本增至人民币 11,000 万元。2002 年 6 月 5 日，公司公开发行的股份 4,000 万股在上海证券交易所上市交易。

2、经本所律师核查，精工钢构已通过 2009 年度工商年检，现持有安徽省工商行政管理局 2010 年 4 月 8 日核发的注册号为 340000000022295 的《企业法人营业执照》。根据该营业执照的记载，精工钢构法定代表人为方朝阳，住所为安徽省六安市经济技术开发区长江精工工业园，注册资本人民币 38,700 万元，经营范围为：许可经营项目：承包境外钢结构工程和境内国际招标工程以及上述工程的勘测、咨询、设计、监理项目和项目所需的设备、材料出口，对外派遣实施上述项目所需的劳务人员。一般经营项目：生产销售轻型、高层用钢结构产品及新型墙体材料，钢结构设计、施工、安装。

3、经本所律师核查，截止本法律意见出具日，精工钢构不存在法律、法规以及《公司章程》规定的需要解散的情形，亦不存在法律法规及《上海证券交易所上市规则》规定的暂停上市、终止上市的情形。

4、经本所律师核查，精工钢构已于 2005 年 11 月完成股权分置改革。

5、经本所律师核查，精工钢构 2009 年度财务会计报告未被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告，精工钢构最近一年内未因重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚。

综上所述，本所律师认为，精工钢构系一家依法设立并有效存续的上市公司，

不存在《管理办法》第七条规定的情形，具备实施本次股权激励计划的主体资格。

## 二、《首期股票期权激励计划（草案）》内容的合规性

### （一）关于本次股权激励计划的激励方式

精工钢构本次股权激励计划的激励方式为股票期权，即授予激励对象一定数量的精工钢构股票期权，激励对象在满足条件的前提下，可按照约定的价格在规定的时间内购买一定数量的精工钢构股票，但也可以放弃该项权利。

本所律师认为，精工钢构《首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“草案”）所确定的股权激励方式符合《管理办法》第二条、第十九条的规定。

### （二）关于本次股权激励计划的激励对象

1、草案规定本次股权激励计划的激励对象包括精工钢构的董事、高级管理人员及其它具有明确绩效考核目标的核心技术、营销和管理人员，不包括实际控制人及持股 5%以上的股东及其配偶、直系近亲属，不包括独立董事和监事。上述激励对象必须经公司《股票期权激励计划实施考核办法（草案）》（以下简称“《考核办法（草案）》”）考核合格。

2、草案规定，激励对象有以下情形之一的，不得参与本次股权激励计划：

- （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》规定的不得担任董事、高级管理人员情形的。

如在公司激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

3、根据公司监事会的核实并经本所律师核查，公司本次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选以及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；且不具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。

本次股权激励计划业经公司第四届董事会 2010 年度第三次临时会议审议通过，且公司监事会已经对激励对象名单进行了核实，并将在股东大会上对核实情

况予以说明。

根据草案及公司出具的《承诺函》，经本所律师合理查验后确认，截至本法律意见书出具之日，公司本次股权激励计划中确定的激励对象不存在参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划的情形。

本所律师认为，草案规定的激励对象范围、确认依据及核实符合《管理办法》第八条、第九条的规定及《备忘录》的相关规定。

### （三）关于本次股权激励计划的权益数量、所涉及的标的股票种类、数量、来源、比例等事项

1、精工钢构本次股权激励计划拟授予激励对象 1220 万份股票期权，每份股票期权拥有在期权有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买 1 股精工钢构股票的权利，标的股票种类为人民币 A 股普通股。截止本法律意见书出具之日，精工钢构的股份总数为 38,700 万股，本次股权激励计划所涉及的标的股票数量仅占精工钢构股份总数的 3.2%，未超过精工钢构股份总数的 10%。

2、精工钢构拟采用向激励对象定向发行股票的方式解决本次股权激励计划的股票来源。

3、草案规定，本次股权激励计划拟授予激励对象的股票期权总数为 1220 万份，其中首次授予 1100 万份；其余 120 万份为预留股份（预留比例未超过拟授予股票期权数的 10%），预留给未来公司新聘任的符合前述激励对象范围内的人员，届时经董事会确认后，公司将按照要求及时进行披露。本次股权激励计划授予的 1100 万份股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	授予股票期权数量 (万份)	占授予股票期权数量的比例	占授予时公司股份总数的比例
方朝阳	董事长	40	3.3%	0.10%
孙关富	董事、总裁	40	3.3%	0.10%
楼宝良	副总裁	35	2.9%	0.09%
钱卫军	董事、副总裁	20	1.6%	0.05%
裘建华	副总裁	20	1.6%	0.05%
陈水福	副总裁	20	1.6%	0.05%
陈国栋	副总裁兼总工	20	1.6%	0.05%
严宏	副董事长	15	1.2%	0.04%



沈月华	副总裁兼董事会秘书	15	1.2%	0.04%
<b>小计</b>	-	<b>225</b>	<b>18.4%</b>	<b>0.6%</b>
其他 103 名激励对象	-	875	71.7%	2.3%
预留股份		120	9.8%	0.3%
<b>总计</b>		<b>1220</b>	<b>100%</b>	<b>3.2%</b>

注：

1、本次股权激励计划分配给董事、高级管理人员的标的股票为 225 万股。

2、其他 103 名激励对象（包括集团部门负责人及以上管理人员；控股子（分）公司总经理、副总经理及公司核心技术人员和业务骨干人员等有明确绩效考核指标的人员）的标的股票为 875 万股。该部分人员具体名单由公司董事会确定，并经监事会核实后，与召开审议本次股权激励计划的股东大会通知一并公告。

草案同时规定，非经公司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激励计划获授的精工钢构股票累计不得超过公司股份总数的 1%。

本所律师认为，草案有关权益数量、所涉及的标的股票种类、数量、来源、比例、预留股份等事项的规定符合《公司法》、《管理办法》等有关法律法规及《备忘录》的规定。

#### （四）关于本次股权激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售期

1、草案规定，本次股权激励计划的有效期为四年。

2、草案规定，授权日在草案报中国证监会审核无异议且经公司股东大会批准后由董事会确定，且授权日不为下列期间：（1）定期报告公布前三十日；（2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后二个交易日；（3）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后二个交易日。授权日需在授权条件成就之后。

3、激励对象已获授股票期权，如满足本办法规定的全部行权条件，等待期为一年。

4、草案规定，激励对象自股票期权授权日满一年后开始按照草案规定的安排分期行权，可行权日为精工钢构定期报告公布后第 2 个交易日，至下一次定期报告公布前 10 个交易日内，且下列期间不得行权：（1）业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；（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。

草案同时规定，激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出但尚未行使的股票期权不得行使，由公司负责注销。

5、草案对激励对象出售其持有的精工钢构股票作出如下规定：

(1) 激励对象转让其持有的精工钢构股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定；

(2) 激励对象转让其持有的精工钢构股票，应当符合届时《公司章程》的规定；不得违反届时《公司章程》有关董事、高级管理人员禁售期的规定；

(3) 激励对象因违反上述规定，所得收益归公司所有，董事会将收回其所得收益。

本所律师认为，草案关于股票期权有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售等事项的规定未违反《公司法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

#### (五) 关于行权价格的确定方法

草案对本次股权激励计划的行权价格及其确定方法作出如下规定：

1、首次授予的股票期权的行权价格为 10.15 元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权以 10.15 元价格认购一股精工钢构股票。行权价格取以下二个价格中的较高者：

(1) 公司股票于草案公布前一个交易日的收盘价（10.15 元/股）。

(2) 公司股票于草案公布前 30 个交易日的平均收盘价（9.30 元/股）。

2、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。行权价格取以下二个价格中的较高者：

(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。

本所律师认为，草案有关行权价格的确定方法未违反《管理办法》第二十四

条的限制性规定。

## （六）关于获授条件、行权条件、行权安排

### 1、草案规定的获授条件如下：

（1）公司应满足下列条件：审计机构对公司授权日前的会计年度的定期报告出具了标准无保留意见审计报告；无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；无中国证监会认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

（2）激励对象应满足下列条件：最近三年内未被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；最近三年内未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；激励对象如为董事、高级管理人员的，符合《公司法》及《公司章程》规定任职条件。

2、草案规定，本次股权激励计划股票期权的行权条件为必须同时满足如下全部条件：

（1）根据《考核办法（草案）》，激励对象上一年度考核合格。

（2）激励对象获授的股票期权的行权条件为：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	以 2009 年扣除非经常性损益后净利润为基数，2010 年度扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 15%（含）
第二个行权期	以 2009 年扣除非经常性损益后净利润为基数，2011 年度扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 30%（含）
第三个行权期	以 2009 年扣除非经常性损益后净利润为基数，2012 年度扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 70%（含）

以上指标中涉及净利润均为考虑股票期权的会计处理对公司损益的影响。

按以上行权条件，公司未来三年扣除非经常性损益后净利润复合增长率不低于 20%。

（3）公司满足下列条件：审计机构对公司最近一个会计年度的定期报告出具了标准无保留意见审计报告；无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；无中国证监会认定的不能实行期权激励计划的其他情形。

(4) 激励对象满足下列条件：最近三年内未被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；最近三年内未因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；激励对象如为董事、高级管理人员的，符合《公司法》及《公司章程》规定任职条件。

### 3、 草案规定的行权安排

(1) 首次授予的股票期权计划分三次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第一个行权期（T 日+12 个月至 T 日+30 个月）	40%
第二个行权期（T 日+24 个月至 T 日+42 个月）	30%
第三个行权期（T 日+36 个月至 T 日+48 个月）	30%

(2) 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。授权后该批股票期权计划分两次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第二个行权期（T 日+24 个月至 T 日+42 个月）	50%
第三个行权期（T 日+36 个月至 T 日+48 个月）	50%

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。

本所律师认为，草案关于激励对象获授股票期权条件、行权条件及行权安排的规定不存在违反《管理办法》相关限制性规定的情形。

### (七) 关于公司与激励对象各自的权利义务

1、 草案规定的公司的权利义务：

(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，并签署绩效考核目标责任书。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或考核不合格，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缴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它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保；

(5) 公司应当根据股票期权激励计划、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) 法律、法规规定的其它相关权利义务。

## 2、草案规定的激励对象的权利义务：

(1) 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；

(2) 激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量；

(3) 激励对象有权且应当按照法律、法规、规章、《公司章程》、激励计划等的规定行权，并且按规定锁定和买卖股份；

(4) 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；

(5) 激励对象的股票期权行权后但在禁售期内的分红收益归激励对象所有；

(6) 激励对象的股票期权在行权后享有投票权和表决权；

(7) 公司的财务会计文件有虚假记载的，负有责任的激励对象自该财务会计文件公告之日起 12 个月内由本计划所获得的全部利益须返还给公司；

(8) 激励对象因本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；

(9) 激励对象在行权后离职的，自离职之日起 2 年内（自劳动关系解除之日起计算）不得到与公司有竞争关系的单位就职、不得自办与公司有竞争关系的企业或者从事与公司商业秘密有关的产品的生产，但最后一次行权后满 2 年才离职的除外。若违反此条，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任；

(10) 法律、法规规定的其它相关权利义务。

本所律师认为，草案有关公司及激励对象各自权利、义务的规定未违反有关法律、法规的规定。

## （八）关于本次股权激励计划所涉及的权益数量、行权价格的调整方法和程序

1、草案规定，若在行权前，精工钢构发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，应对尚未行权的股票期权数量进行相应的调整，调整方法如下：

（1）资本公积金转增股份、派送股票红利或股票拆细

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

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  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）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

（2）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 股精工钢构股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

（3）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n_2) / (P_1+P_2 \times n_2)$$

$Q_0$ ：调整前的股票期权数量；

$P_1$ ：股权登记日当日收盘价；

$P_2$ ：配股价格；

$n_2$ ：配股比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）；

$Q$ ：调整后的股票期权数量。

2、草案规定，若在行权前，精工钢构有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整，调整方法如下：

（1）资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

$P_0$ ：调整前的行权价格；

$n$ ：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）

$P$ ：调整后的行权价格数量。

(2) 缩股:  $P = P_0 / n_1$

$P_0$ : 调整前的行权价格;

$n_1$ : 缩股比例 (即 1 股公司股票缩为  $n_1$  股股票);

$P$ : 调整后的行权价格。

(3) 配股:  $P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n_2) / (P_1 \times (1 + n_2))$

$P_0$ : 调整前的行权价格;

$P_1$ : 股权登记日当日收盘价;

$P_2$ : 配股价格;

$n_2$ : 配股比例 (即配股的股数与配股前公司股本总额的比例);

$P$ : 调整后的行权价格。

(4) 派息:  $P = P_0 - v$

$P_0$ : 调整前的行权价格;

$v$ : 每股派息额;

$P$ : 调整后的行权价格。

3、草案规定,公司股东大会授权董事会依激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格、具体授予对象。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量、具体授予对象后,应报中国证监会备案且获无异议,及时公告并通知激励对象。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,应经董事会做出决议报中国证监会备案且无异议后经股东大会审议批准。

本所律师认为,草案有关权益数量、行权价格的调整方法和程序的规定未违反有关法律、法规的规定。

### (九) 公司授予权益及激励对象行权的程序

1、草案规定了实行和授予股票期权的程序,即:

(1) 薪酬与考核委员会负责拟定激励计划草案,并提交董事会审议;

(2) 董事会审议通过激励计划草案,独立董事应当就该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) 董事会审议通过激励计划草案后的 2 个交易日内,公告董事会决议、激励计划草案摘要、独立董事意见;

(5) 公司聘请律师对激励计划出具法律意见书;

(6) 激励计划有关申请材料报中国证监会，同时抄报证券交易所和中国证监会安徽证监局；

(7) 在中国证监会对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；

(8) 独立董事就激励计划向所有股东征集委托投票权；

(9) 股东大会审议激励计划，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) 股东大会批准激励计划后方可实施。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授权、行权等事宜，包括受理激励对象所递交的承诺委托函等；

(11) 激励计划自公司股东大会审议通过之日起 30 日内，将按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

## 2、根据草案的规定，激励对象行权的程序如下：

(1) 股权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；

(5) 向公司登记机构办理公司变更登记手续。

本所律师认为，草案有关授予权益及激励对象行权程序的规定未违反有关法律法规及《备忘录》的规定。

## (十) 关于本次股权激励计划的变更和终止

### 1、公司发生实际控制权变更、合并或分立

因任何原因导致公司实际控制人发生变化的，或公司发生合并、分立的，所有已授出而尚未行权的股票期权不作变更。

### 2、激励对象发生职务变更、离职或死亡等

#### (1) 职务变更



激励对象职务发生变更,但仍为公司董事、高级管理人员或核心技术(业务)员工,或者被公司委派到控股子公司任职,则已获授的股票期权不作变更。但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、公司规章制度、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而导致的书面处罚(记过或记大过等)或职务变更或职务虽未变但不再行使岗位职权的,经公司董事会批准,可以取消或减少激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员,则应取消其所有尚未行权的股票期权。

## (2) 解雇或辞职

激励对象个人绩效考核不合格、不能胜任工作,触犯法律、违反职业道德、严重违反公司规章制度、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而被公司解聘的,自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象辞职而离职的,自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

## (3) 丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的,其所获授的股票期权不作变更,仍可按规定行权。

## (4) 退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的,在退休当年工作已满半年时间且通过考核的,该年度可行权期权仍可按激励计划行权。在退休离职后无法再进行业绩考核的,其股票期权失效。

## (5) 死亡

激励对象死亡的,自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的,公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿,并根据法律由其继承人继承。

对于由于上述各项原因被取消或失效的未行权股票期权,授权董事会可将该等股票期权另行授予符合本次股权激励计划的适合对象,但如激励对象为公司董事或高级管理人员,须经过股东大会批准方可授权。该等名单需经监事会书面核实,并在二个交易日内公告。

### 3、激励计划的终止

(1) 公司发生如下情形之一的，应当终止实施股权激励计划，激励对象尚未行使的股票期权应当终止行使：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。

(2) 激励对象出现以下任一情形，其尚未行使的股票期权应当终止行使：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给予行政处罚或刑事处罚的；具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形。

本所律师认为，草案有关公司发生控制权变更、合并、分立和激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时如何实施股票期权激励计划以及关于股票期权激励计划变更、终止的规定未违反有关法律法规及《备忘录》的规定。

综上所述，本所律师认为，草案具备《管理办法》规定的相关内容，且该等内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

### 三、实施本次股权激励计划所需履行的法定程序

(一) 精工钢构实施本次股权激励计划已经履行了如下程序：

1、公司薪酬与考核委员会制订《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》并报董事会审议。

2、独立董事葛定昆先生、孙勇先生、郑金都先生分别对草案发表了同意的书面意见。

3、公司董事会于2010年7月26日召开第四届董事会2010年度第三次临时会议，审议批准了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》。其中，董事方朝阳、严宏、孙关富、钱卫军因属于草案规定的激励对象范围，根据有关法律、法规和《公司章程》的规定回避表决。

4、公司监事会于2010年7月26日召开第四届监事会2010年度第二次临时会议，对本次股权激励计划的激励人员名单予以了核实。

(二) 精工钢构实施本次股权激励计划尚待履行如下程序:

1、精工钢构需将草案及其他相关材料报中国证监会备案,同时抄报上海证券交易所及中国证监会安徽省监管局。

2、待中国证监会无异议后,公司召开股东大会审议批准该草案。

综上所述,本所律师认为,精工钢构本次股权激励计划已履行了现阶段所应履行的批准程序,符合《管理办法》等有关法律、法规的规定,但尚需经中国证监会备案无异议并经股东大会审议通过后方可实施。

#### 四、 本次股权激励计划的信息披露

1、2010年7月28日,公司分别在《中国证券报》、《上海证券报》、《证券日报》及上海证券交易所网站上刊登了公司第四届董事会2010年度第三次临时会议决议公告、《长江精工钢结构(集团)股份有限公司首期股票期权激励计划(草案)》,符合《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规的规定。

2、经核查,精工钢构不存在未按有关法律、法规的规定披露与本次股权激励计划相关信息的情形。

本所律师认为,精工钢构已履行了现阶段所应履行的信息披露义务,符合《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规的规定。

#### 五、 本次股权激励计划对公司及全体股东利益的影响

1、草案规定了《管理办法》所要求的全部内容,且该等内容亦符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规及《备忘录》的规定,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2、草案已获得了现阶段所需要的批准,但最终实施仍需经公司股东大会审议并以特别决议通过,股东大会将安排网络投票方式,此外独立董事还将就审议草案的相关议案向公司所有股东征集委托投票权。该种程序安排能够使公司股东通过股东大会充分行使表决权,表达自身意愿,保障股东利益的实现。

3、精工钢构已按照有关法律、法规的规定履行了现阶段与本次股权激励计划相关的信息披露义务,不存在违规披露信息的情形。

4、经核查，激励对象行权所需资金由其自行解决，精工钢构不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他形式的财务资助或类似安排。

5、草案如能获批准并顺利实施，将有利于公司管理层的利益与股东的利益有机结合，加强约束与激励机制，促使公司管理层更加努力、勤勉地工作，为公司和股东创造更大财富。

综上所述，本所律师认为，精工钢构拟实施的股票期权激励计划在内容、程序、信息披露及实施后果等方面均不存在严重损害精工钢构及其全体股东利益的情形，亦未违反有关法律、法规的规定。

## 六、 结论意见

综上所述，本所律师认为，精工钢构《首期股票期权激励计划（草案）》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规的规定，并已履行了现阶段所应履行的批准程序，符合《管理办法》等有关法律、法规的规定，待向中国证监会备案无异议并经公司股东大会批准后，即可按照有关法律、法规、交易规则和登记结算规则的要求予以实施；精工钢构实施股票期权激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形，亦不违反有关法律、法规的规定。

（以下无正文，下页为本法律意见书的结尾和签署页）

（此页无正文，为《关于长江精工钢结构（集团）股份有限公司实施股票期权激励计划的法律意见书》的签字页）

## 结 尾

本法律意见书出具日期为二〇一〇年 月 日。

本法律意见书正本三份，无副本。

国浩律师集团（上海）事务所

经办律师：

负责人：管建军

姚 毅

王 蔚



致：长江精工钢结构（集团）股份有限公司

## 关于长江精工钢结构（集团）股份有限公司 实施股票期权激励计划之补充法律意见书

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）等法律法规以及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）有关职能部门发布的《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》（以下简称“《备忘录》”）等规范性文件的相关规定，国浩律师集团（上海）事务所（以下简称“本所”）接受长江精工钢结构（集团）股份有限公司（以下简称“精工钢构”、“公司”或“上市公司”）的委托，于2010年8月3日就精工钢构实施股票期权激励计划（以下简称“本次股权激励计划”）所涉相关事宜出具法律意见。现本所律师依据精工钢构提供的拟对《首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“草案”）进行修订的资料及中国证监会的口头要求，就精工钢构本次股权激励计划的修订内容及有关事项，出具本补充法律意见书。

本所律师依据我国现行法律、法规和中国证监会的有关规定及本补充法律意见书出具之日前已发生或存在的事实发表法律意见。

《法律意见书》中律师声明事项等相关内容适用于本补充法律意见书。

如无其他特殊说明，本补充法律意见书中所引用的相关公司、机构的名称及法律、法规的简称与《法律意见书》中所引用的一致。

本所律师现对精工钢构本次股权激励计划的修订内容及有关事项发表以下补充法律意见：

一、关于本次股权激励计划中预留股份的原因以及预留部分拟授予的确定职位和股数

1、经本所律师核查，精工钢构拟对草案中有关本次股权激励计划中预留股份的相关表述作部分修订，具体如下：

(1) 将草案“特别提示”之 4 修改为：“本股票期权激励计划获公司股东大会审议通过后，由董事会确定授权日授予给公司激励对象。公司将在股东大会审议通过之日起 30 日内，按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**”。

(2) 将草案“四、股票期权的授予和分配”之（三）移至第（四）项，并修改为：“预留股票期权激励对象名单经董事会确认后，公司将通过交易所网站披露，并发布公告提醒投资者予以关注；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：

单位	职务	人数	预留股数
集团本级	部门经理	1	不超过 5 万股
事业部	总经理	1	不超过 15 万股
	总工程师	2	不超过 23 万股
	副总经理	1	不超过 10 万股
	总助或总监	4	不超过 32 万股
	商务、设计等核心业务部门经理	3	不超过 15 万股
	制造公司总经理	2	不超过 15 万股
	制造公司副总工	1	不超过 5 万股
合计		15	不超过 120 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。”

本所律师认为，草案的该等修改明确了预留股票期权的授予对象标准及预留股份上限，该等标准与拟授予对象的职务相关，便于识别、具有可操作性；明确了预留股票期权的授予期限和到期处理方式，使公众投资者对整个股权激励计划的实施有更确定的预期，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

2、经核查，精工钢构本次股权激励计划中预留股份的原因在于，目前公司

急需充实核心管理团队，在本次股权激励计划中为待聘岗位预留了部分股份，可以使新进人员保留享受股权激励的权利，同时也希望股权激励能够增强公司对优秀人才的吸引力。

本所律师认为，精工钢构本次股权激励计划中预留股份的原因符合公司推出股权激励计划的初衷，有利于上市公司的持续发展，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

## 二、关于本次股权激励计划的行权安排

1、经本所律师核查，精工钢构拟对草案中有关本次股权激励计划的行权安排条款作修订，即将草案“特别提示”之6及草案“七、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排”之“(三)行权安排”修改为：

“本激励计划有效期为自股票期权授予日起4年，自首次股票期权授权之日起计算。

首次授予的股票期权计划分三次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第一个行权期（T日+12个月至T日+30个月）	40%
第二个行权期（T日+24个月至T日+42个月）	30%
第三个行权期（T日+36个月至T日+48个月）	30%

预留股票期权计划分两次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第二个行权期（T日+24个月至T日+42个月）	50%
第三个行权期（T日+36个月至T日+48个月）	50%

(1) 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；

(2) 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) 行权需按股票期权生效顺序进行，即第一批股票期权行权完毕后方才行使第二批股票期权，以此类推；

(4) 不同批次股票期权只要在相应有效期内，可以合并一次行权，即第一批股票期权和第二批股票期权可以合并一次行权，以此类推。”

2、本所律师认为，该等修订明确了每期股票期权的行权次数以及各期股票期权在重合期间内的行权顺序、合并行权，使草案对行权安排的规定更加完善，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

### 三、关于本次股权激励计划的行权条件

1、经本所律师核查，精工钢构拟对草案中有关本次股权激励计划的行权条件条款作修订，即将草案“特别提示”之7及草案“七、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排”之“(二)股票期权的行权条件2”修改为：

“2、行权条件：本计划在2010—2012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之一。各年度绩效考核目标如表所示：

年度	条件
2010年	2010年度扣除非经常性损益后净利润不低于2.01亿元(含)，且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于12.5%(含)；
2011年	2011年度扣除非经常性损益后净利润不低于2.27亿元(含)，且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于12.5%(含)；
2012年	2012年度扣除非经常性损益后净利润不低于2.97亿元(含)，且扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于12.5%(含)；

以上指标中涉及净利润均为考虑股票期权的会计处理对公司损益的影响。按以上行权条件，公司未来三年扣除非经常性损益后净利润复合增长率不低于20%(不作为行权条件)。

在期权等待期内，若公司因定向增发等再融资事项导致净资产大幅变动时，

在变动当年的净利润及净资产收益率计算中，扣除此等事项的影响因素，包括此等事项在该年度产生的净利润，以及因此而增加的净资产金额。

在期权等待期内，各个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扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三年会计年度的平均水平且不能为负。

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。”

2、本所律师认为，该等修订系对草案有关行权条件的完善，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

#### 四、关于本次股权激励计划的推出、授权以及行权时间

1、经本所律师核查，精工钢构拟对草案中有关本次股权激励计划推出时间的相关表述增加“特别提示”之 10：“公司在披露本次激励计划（草案）前 30 日内，未发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事项，亦不存在增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项未实施完毕的情形。公司承诺自披露本股权激励计划起至股东大会审议通过本激励计划后的第 30 日止，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。”

本所律师认为，草案的该等修改符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

2、经核查，精工钢构系于 2010 年 7 月 28 日公告草案，在此前 30 日内（即 2010 年 6 月 28 日—2010 年 7 月 27 日）其不存在《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，即：

（1）经营方针或经营范围未发生重大变化；  
（2）未作出重大投资行为和重大的购置财产的决定；  
（3）未与他人订立重大合同，不存在因此可能对公司的资产、负债、权益和经营成果产生重要影响的情形；

（4）未发生重大债务或未能清偿到期重大债务的违约情况，亦不存在大额赔偿责任；

（5）未发生重大亏损或重大损失；

（6）生产经营的外部条件未发生重大变化；

(7) 未发生董事、监事或经理变动，亦不存在董事长或经理无法履行职责的情形；

(8) 持有公司5%以上股份的股东或者实际控制人，其持有股份或者控制公司的情况未发生较大变化；

(9) 无减资、合并、分立、解散及申请破产的决定；并未依法进入破产程序、被责令关闭；

(10) 未涉及重大诉讼、仲裁，更不存在股东大会、董事会决议被依法撤销或者宣告无效的情形；

(11) 不存在涉嫌违法违规被有权机关调查，或者受到刑事处罚、重大行政处罚的情形，公司董事、监事、高级管理人员亦未涉嫌违法违纪被有权机关调查或者采取强制措施；

(12) 不存在新公布的法律、法规、规章、行业政策可能对公司产生重大影响的情形；

(13) 董事会未就发行新股或者其他再融资方案、股权激励方案形成相关决议；

(14) 不存在法院禁止控股股东转让其所持股权的裁决，亦不存在股东所持5%以上股份被质押、冻结、司法拍卖、托管、设定信托或者被依法限制表决权的情形；

(15) 不存在主要资产被查封、扣押、冻结或者被抵押、质押的情形；

(16) 不存在主要或者全部业务陷入停顿的情形；

(17) 不存在对外提供重大担保的情况；

(18) 不存在获得大额政府补贴等可能对公司资产、负债、权益或者经营成果产生重大影响的额外收益的情形；

(19) 未变更会计政策和会计估计；

(20) 不存在因前期披露的信息差错、未按规定披露或虚假记载情况，故未有被有关机关责令改正或者经董事会决定进行更正的情形；

(21) 不存在证监会规定的其他情形。

经核查，精工钢构在草案公告前30日内（即2010年6月28日—2010年7月27日）不存在增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项；自披露草案至今，精工钢构亦未进行或者动议增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

本所律师认为，本次股权激励计划的推出时间符合回避窗口期的条件；精工钢构增加特别提示系对草案的完善，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

3、本所律师核查了草案的具体内容，确认草案中关于“激励计划的授权日”的部分已根据《管理办法》的规定，明确：“激励计划的授权日：在激励计划报中国证监会审核无异议且经股东大会批准后由董事会确定。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。授权日需在授权条件成就之后。”

草案中“激励计划的可行权日”也已根据《管理办法》的规定，明确：“激励对象自股票期权授权日满1年后可以开始按照本激励计划规定的安排，分期行权。可行权日为精工钢构定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内，但下列期间不得行权：（1）公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；（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”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《上海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。”

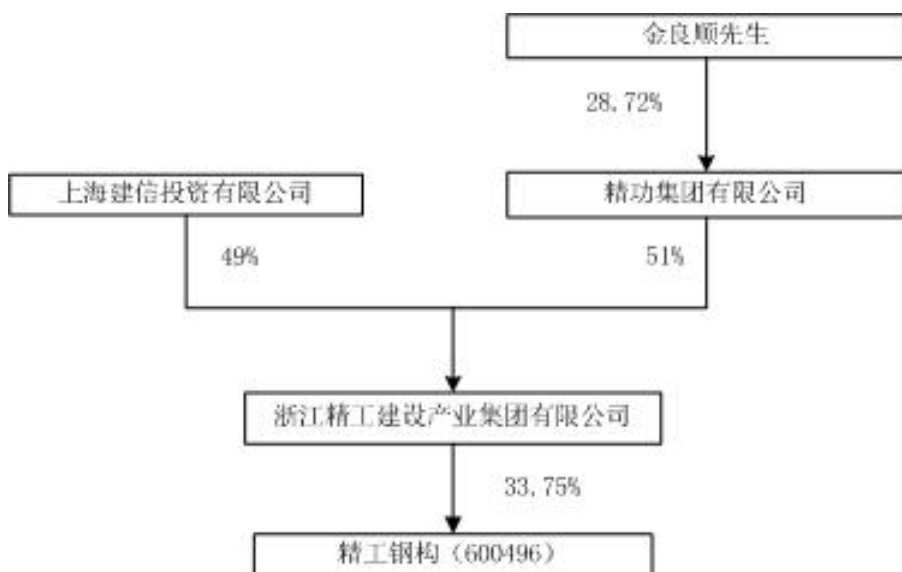
本所律师认为，本次股权激励计划的授权以及行权时间符合回避窗口期的条件。

## 五、 关于本次激励的对象

（一）经核查，精工钢构拟在草案“四、股票期权的授予和分配”增加一项，列为第（三）项：“本次股权激励计划所确定的激励对象不存在参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划的情形”。

（二）关于精工钢构控股股东的股权结构及所涉最终自然人股东参与本次股权激励计划的情况

1、经核查，精工钢构的控股股东为浙江精工建设产业集团有限公司（以下简称“精工建设集团”），其股权架构如下：



精功集团有限公司（以下简称“精功集团”）持有精工建设集团51%的股权，为精工建设集团的控股股东，实际控制精工钢构33.75%的股份；自然人金良顺先生持有精功集团28.7%的股权，其余股东持股比例均未超过8.8%，股权较为分散，金良顺先生持有的股权足以对精功集团股东会的决议产生重大影响，故其为精功集团的控股股东，并由此成为精工钢构的最终实际控制人。

2、经核查，精工建设集团的控股股东精功集团的自然人股东中参与本次股权激励计划的如下：

序号	股东姓名	在上市公司担任的职务
1	方朝阳	董事长
2	孙关富	总裁
3	陈水福	副总裁
4	钱卫军	副总裁

3、经核查，精工建设集团的股东上海建信投资有限公司的自然人股东中参与本次股权激励计划的如下：

序号	股东姓名	在上市公司担任的职务
1	方朝阳	董事长
2	孙关富	总裁
3	钱卫军	副总裁
4	陈水福	副总裁
5	赵云照	事业部总工程师
6	程书华	事业部副总经理（项目经理）
7	陈国明	总裁助理

8	潘水标	总裁助理
9	毛政良	重钢项目经理
10	汤浩军	事业部总助
11	楼宝良	副总裁
12	高建法	事业部副总经理
13	邵宝祥	事业部副总经理
14	洪国松	事业部副总经理
15	郑向阳	重钢项目经理
16	赏根荣	事业部副总经理
17	陈志江	事业部常务副总经理
18	鄢余兵	轻钢项目经理
19	高国敏	轻钢项目经理
20	王建桥	事业部副总经理（项目经理）
21	章伟松	事业部副总经理（项目经理）

综上，本所律师认为，本部分第（一）项所列修订完善了草案对行权对象的规定；本次股权激励计划的激励对象不包括持有精工钢构5%以上股份的主要股东及实际控制人，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

## 六、 草案的其他修订

经本所律师核查，精工钢构还拟对草案作如下修订：

（1）在“十一、公司与激励对象各自的权利义务中的（一）公司的权利与义务第2点”后增加“对上述1、2原因授权后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。”

（2）在“十二、激励计划的变更和终止中的（二）激励对象发生职务变更、离职或死亡等第5点”后增加“对于由于上述各项原因授予后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。”

本所律师认为，上述修订均系对草案的完善，符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和《备忘录》等规范性文件的规定。

## 七、 其他相关事项

经本所律师核查，精工钢构拟对《关于提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜》的议案进行修订，即将有关修改公司章程和办理工商变更登记的授

权明确为“根据行权结果修改公司章程相应条款（即涉及注册资本、股份总数、股本等具体数额的条款）、办理公司注册资本及实收资本的工商变更登记”。

同时，本所律师注意到，精工钢构提供的资料中已明确上述授权议案将提交股东大会审议，并需以特别决议通过方为有效。

本所律师认为，授权董事会修订公司章程的内容仅限于因行权导致的注册资本及相关变化所涉及的条款，而注册资本增加是股权激励计划实施的必然结果，且股权激励计划和修改公司章程同属需股东大会特别决议之事项，因此该等授权并不会限制股东的表决权；此外，根据精工钢构提供的资料，届时该等授权议案亦须经股东大会以特别决议通过，与修改公司章程适用同等表决程序和方法，因此该等授权合法、有效。

## 八、 结论意见

综上所述，本所律师认为，精工钢构拟对草案及其他相关事项做出的修订符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律法规和《备忘录》等规范性文件的规定，并不改变本所律师在《法律意见书》中所发表的结论性意见。

（以下无正文，下页为本补充法律意见书的结尾和签署页）

（此页无正文，为《关于长江精工钢结构（集团）股份有限公司实施股票期权激励计划之补充法律意见书》的签署页）

## 结 尾

本补充法律意见书出具日期为二〇一〇年 月 日。

本补充法律意见书正本三份，无副本。

国浩律师集团（上海）事务所

经办律师：

负责人：管建军

姚 毅

王 蔚