

苏宁电器股份有限公司

股票期权激励计划

(草案)

2007年1月

目 录

一、 释义.....	5
二、 实施激励计划的目的.....	5
三、 激励对象的确定依据和范围.....	6
四、 激励计划的股票来源和股票数量.....	6
五、 激励对象的股票期权分配情况.....	7
六、 激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期.....	9
七、 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法.....	10
八、 股票期权的获授条件和行权条件.....	10
九、 激励计划的调整方法和程序.....	13
十、 股票期权的授予程序和激励对象的行权程序.....	14
十一、 公司和激励对象的权利和义务.....	15
十二、 激励计划的变更、终止及其他事项.....	15
十三、 其他.....	17

苏宁电器股份有限公司

股票期权激励计划

(草案)

特别提示

1、本激励计划依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》及其他有关法律、法规,以及《公司章程》制定。

2、公司拟授予激励对象 2,200 万份股票期权,每份股票期权拥有在激励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公司股票的权利。本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

3、本次激励计划涉及的标的股票总数为 2,200 万股,占激励计划公告日公司股本总额 72,075.2 万股的 3.05%。

4、首次授予的 1851 万份股票期权的行权价格为 66.60 元;

向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的 349 万份股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会决定,该行权价格不得低于下列价格中较高者:

(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。

5、股票期权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、派息事宜,行权价格将做相应的调整。

除上述情况外,因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的,应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

6、行权安排

第一个行权期:激励对象自首个授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 30 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 20%;经董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员获授的股票期权自该部分期权获授之日起满 12 个月后方可行权。

第二个行权期：激励对象自首个授权日起 30 个月后的首个交易日起至授权日起 45 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 40%；

第三个行权期：激励对象自首个授权日起 45 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止,可行权额度上限为获授股票期权总额的 40%。

向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的 349 万份股票期权也需按照上述行权安排行权。

7、行权条件

(1) 第一个行权期内可以行权的，不超过获授股票期权总额的 20%的股票期权的行权还需满足如下条件：

苏宁电器 2006 年度的净利润较 2005 年度的增长率达到或超过 80%，且 2006 年度的每股收益不低于 0.9 元（若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，则每股收益指标作相应调整）。

如达到以上条件，则该部分股票期权可以在第一个行权期内行权；如达不到以上条件则该部分股票期权由公司注销；如达到以上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。

经董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员获授的股票期权自该部分期权获授之日起满 12 个月后方可行权。

(2) 第二个行权期内可以行权的，不超过获授股票期权总额的 40%的股票期权的行权还需满足如下条件：

苏宁电器 2007 年度的净利润较 2006 年度的增长率达到或超过 50%，且 2007 年度的每股收益不低于 1.35 元（若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，则每股收益指标作相应调整）。

如达到以上条件，则该部分股票期权可以在第二个行权期内行权；如达不到以上条件则该部分股票期权由公司注销；如达到以上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。

(3) 第三个行权期内可以行权的，不超过获授股票期权总额的 40%的股票期权的行权还需满足如下条件：

苏宁电器 2008 年度的净利润较 2007 年度的增长率达到或超过 30% ,且 2008 年度的每股收益不低于 1.75 元 (若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项 , 则每股收益指标作相应调整)。

如达到以上条件 , 则该部分股票期权可以在第三个行权期内行权 ; 如达不到以上条件则该部分股票期权由公司注销 ; 如达到以上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。

8、激励对象行使股票期权的资金全部以自筹方式解决。本公司承诺不为激励对象依本激励计划行使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。

9、本激励计划必须满足如下条件后方可实施 : 中国证券监督管理委员会备案无异议、公司股东大会批准。

10、公司审议本股票期权激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台 , 股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

一、释义

在本激励计划中，除非文意另有所指，下列词语具有如下涵义：

苏宁电器、公司：	指苏宁电器股份有限公司
激励计划：	指苏宁电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）
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公司一定数量股份的权利
高级管理人员：	指公司董事、监事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人及公司章程规定的其他高级管理人员
激励对象：	指依据本激励计划获授股票期权的人员
董事会：	指苏宁电器董事会
股东大会：	指苏宁电器股东大会
标的股票：	指根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票
授权日：	指公司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公司股票的行为
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
中国证监会：	指中国证券监督管理委员会
交易所：	指深圳证券交易所
元：	指人民币元
公司章程：	指苏宁电器股份有限公司章程
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）》

二、实施激励计划的目的

为进一步完善公司的法人治理结构，建立和完善对公司高级管理人员和其他骨干员工的激励和约束机制，稳定和吸引优秀的管理、营销和连锁经营人才，提高公司的市场竞争能力和可持续发展能力，保证公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》及其他有

关法律、法规，以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

三、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

激励对象确定的法律依据为：《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》等有关法律、法规以及《公司章程》的有关规定。

2、激励对象确定的职务依据

激励对象的职务级别为：公司部长级（含）以上。

3、激励对象确定的考核依据

激励对象必须经《苏宁电器股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》考核良好。

（二）激励对象的范围

1、公司董事（不包括独立董事、外部董事）、监事和其他高级管理人员；

2、总部管理中心、地区管理中心和子公司部长级以上管理人员；

3、连锁店店长、其他重要部门负责人；

4、由董事长提名的骨干人员和有特殊贡献人员。

以上人员需在公司或公司下属子公司连续工作 2 年以上，有特殊贡献的人员，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，可适当放宽司龄要求。

四、激励计划的股票来源和股票数量

公司拟授予激励对象 2,200 万份股票期权，每份股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买 1 股公司股票的权利。

（一）激励计划的股票来源

激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的股票。

（二）激励计划的股票数量

激励计划拟授予的股票期权数量为 2,200 万份，涉及的标的股票种类为人民币普通股（A 股），涉及的标的股票数量为 2,200 万股，标的股票占激励计划公告日公司股本总额 72,075.2 万股的 3.05%。

五、激励对象的股票期权分配情况

(一) 股票期权的分配情况

激励计划涉及的股票期权数量为 2,200 万份，具体分配情况如下：

序号	姓名	年龄	职务	获授期权数量(万份)	期权数量占本激励计划期权总量的比例(%)	标的股票占授予时公司总股本的比例(%)
1	范志军	38	华北区执行总裁兼北京大区总经理	250	11.36	0.35
2	凌国胜	40	华东二区执行总裁兼上海大区总经理	250	11.36	0.35
3	卜扬	33	营销总部市场与店面推广总监	200	9.09	0.28
4	王哲	39	营销总部采购与电子商务总监	200	9.09	0.28
5	陶京海	33	南京大区总经理	150	6.82	0.21
6	孙为民	43	董事、总裁	100	4.55	0.14
7	孟祥胜	34	董事、副总裁兼物流服务总部执行总裁	100	4.55	0.14
8	任峻	29	董事、董事会秘书兼信息系统总监	100	4.55	0.14
9	顾伟	27	采购管理中心消费电子副总监	80	3.64	0.11
10	周晓章	38	广州大区总经理	80	3.64	0.11
11	田睿	31	深圳大区总经理	80	3.64	0.11
12	卞农	34	杭州大区总经理	80	3.64	0.11
13	姚凯	31	西安大区总经理	80	3.64	0.11
14	任彬	38	武汉大区总经理	10	0.45	0.01
15	戴冯军	36	福州大区总经理	10	0.45	0.01
16	朱华	41	监事、财务管理中心常务副总监	10	0.45	0.01
17	李建颖	38	监事、结算管理中心常务副总监	10	0.45	0.01
其他 17 名激励对象(包括总部部分管理中心副总监级以上、总部采购管理中心事业部副总经理级以上、地区管理中心和子公司副总经理级以上管理人员)				61	2.77	0.08

小 计	1851	84.14	2.57
董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员	349	15.86	0.48
合 计	2,200	100	3.05

(二)“ 董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员 ” 股票期权的分配情况

拟向“ 董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员 ” 授予的股票期权数量为 349 万份，按以下方案分配：

区域或部门	拟授予的期权数量（万份）
华东二区	58
华东一区	50
华北地区	45
华南地区	40
西部地区	30
东北地区	25
华中地区	15
营销总部及下属体系	36
物流服务总部及下属体系	15
财务总部及下属体系	15
连锁发展总部及下属体系	10
行政体系	10
合计	349

说明：

1、上述“ 董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员 ” 拟分配方案经公司董事会薪酬与考核委员会批准可以适当调剂。

2、“ 董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员 ” 由董事长在 2007 年 12 月 31 日前列明具体人员名单（可包括本激励计划公告时已经明确的激励对象）和数量报公司董事会薪酬与考核委员会审核确认，经监事会核实，由董事会授权，授权后满一年方可行权；

公司需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)》及本股权激励计划出具专业意见；

若“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”为公司的董事、监事及其他高级管理人员，则需报请公司股东大会审议批准；任一激励对象累计获授的股票期权所涉及的股票总数不得超过公司总股本的1%。

3、若2007年12月31日前向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的股票期权总数未达349万份，则尚未授予的剩余部分股票期权将自动注销。

六、激励计划的有效期限、授权日、可行权日、禁售期

(一) 股票期权激励计划的有效期限

股票期权激励计划的有效期限为自股票期权首个授权日起五年。

(二) 股票期权激励计划的授权日

股票期权激励计划授权日在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议，公司股东大会审议通过后由董事会确定。首个授权日不得晚于公司股东大会审议通过股票期权激励计划后的30日。

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。

(三) 股票期权激励计划的可行权日

激励对象自授权日起满一年后开始行权，激励对象应按本激励计划规定的安排分期行权。

激励对象必须在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。

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，但不得在下列期间内行权：

- 1、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；
- 2、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。

(四) 标的股票的禁售期

本激励计划激励对象出售其持有的标的股票的规定为：

- 1、激励对象转让其持有的标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《深

圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规的规定；

2、激励对象转让其持有的标的股票，应当符合转让时《公司章程》的规定；

3、公司董事、监事及其他高级管理人员、持有公司股份百分之五以上的股东，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，由此所得收益归该公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

七、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的 1851 万份股票期权的行权价格为 66.60 元。

（二）首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的 1851 万份股票期权的行权价格不低于下列价格中较高者：

- 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 66.60 元；
- 2、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

51.73 元。

（三）向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的股票期权的行权价格

向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的 349 万份股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会决定。

（四）向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的股票期权的行权价格的确定方法

向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的 349 万份股票期权的行权价格不低于下列价格中较高者：

- 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。

八、股票期权的获授条件和行权条件

（一）获授股票期权的条件

1、公司未发生下列任一情形：

- （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。

2、激励对象未发生下列任一情形：

(1) 最近三年内被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》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

(二) 行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足以下条件：

1、根据《苏宁电器股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》，激励对象上一年度绩效考核良好。

2、公司未发生下列任一情形：

(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。

3、激励对象未发生下列任一情形：

(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》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

4、行权安排

第一个行权期：激励对象自首个授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 30 个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的 20%；经董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员获授的股票期权自该部分期权获授之日起满 12 个月后方可行权。

第二个行权期：激励对象自首个授权日起 30 个月后的首个交易日起至授权日起 45 个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额

的 40%；

第三个行权期：激励对象自首个授权日起 45 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止，可行权额度上限为获授股票期权总额的 40%。

向“董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员”授予的 349 万份股票期权也需按照上述行权安排行权。

5、第一个行权期的行权条件

第一个行权期内可以行权的，不超过获授股票期权总额的 20%的股票期权的行权还需满足如下条件：

苏宁电器 2006 年度的净利润较 2005 年度的增长率达到或超过 80%，且 2006 年度的每股收益不低于 0.9 元（若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，则每股收益指标作相应调整）。

如达到以上条件，则该部分股票期权可以在第一个行权期内行权；如达不到以上条件则该部分股票期权由公司注销；如达到以上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。

经董事长提名的骨干人员和特殊贡献人员获授的股票期权自该部分期权获授之日起满 12 个月后方可行权。

6、第二个行权期的行权条件

第二个行权期内可以行权的，不超过获授股票期权总额的 40%的股票期权的行权还需满足如下条件：

苏宁电器 2007 年度的净利润较 2006 年度的增长率达到或超过 50%，且 2007 年度的每股收益不低于 1.35 元（若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，则每股收益指标作相应调整）。

如达到以上条件，则该部分股票期权可以在第二个行权期内行权；如达不到以上条件则该部分股票期权由公司注销；如达到以上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。

7、第三个行权期的行权条件

第三个行权期内可以行权的，不超过获授股票期权总额的 40%的股票期权的行权还需满足如下条件：

苏宁电器 2008 年度的净利润较 2007 年度的增长率达到或超过 30% ,且 2008 年度的每股收益不低于 1.75 元 (若发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项 , 则每股收益指标作相应调整)。

如达到以上条件 , 则该部分股票期权可以在第三个行权期内行权 ; 如达不到以上条件则该部分股票期权由公司注销 ; 如达到以上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。

说明 :

上述第 5、6、7 项行权条件中 , 净利润和每股收益均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。

九、激励计划的调整方法和程序

(一) 股票期权数量的调整方法

若在行权前公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项 , 应对激励对象获授的股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下 :

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、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 股苏宁电器股票缩为 N 股股票) ; Q 为调整后的股票期权数量。

(二) 行权价格的调整方法

若在行权前公司发生派息、资本公积金转增股本、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、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

2、缩股

$$P = P_0 \div N$$

3、派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的行权价格；V为每股的派息额；N为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率或缩股比例；P为调整后的行权价格。

（三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会调整股票期权数量和行权价格后，应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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

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，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

十、股票期权的授予程序和激励对象的行权程序

（一）股票期权的授予程序

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、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。

3、公司监事会对薪酬与考核委员提出的授权安排进行核实。

4、公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议。

5、公司董事会在授权日将股票期权授予激励对象。

（二）激励对象的行权程序

1、激励对象向董事会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、董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权资格与行权条件进行审核确认。

3、公司向交易所提出行权申请。

4、行权申请经交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

十一、公司和激励对象的权利和义务

（一）公司的权利和义务

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，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，公司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，公司可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、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。

4、公司应当根据股票期权激励计划和中国证监会、交易所、登记结算公司的有关规定，积极配合符合行权条件的激励对象按规定行权。

5、法律、法规规定的其他权利义务。

（二）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、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权。

3、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税法规定缴纳个人所得税及其它税费。

5、其他权利或义务。

十二、激励计划的变更、终止及其他事项

（一）公司发生控制权变更、合并、分立

公司发生控制权变更的，所有授出的股票期权不作变更。

公司发生分立、合并事项的，激励对象可以在公司发布相关公告的2个交易日后提前行权而不受本激励计划关于行权期限和安排的限制。

（二）激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项

1、激励对象职务发生变更，但仍为担任公司行政职务的董事、监事，其他高级管理人员或员工，其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、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职务变更,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、若激励对象成为独立董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。

3、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。

4、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。

5、激励对象因主动辞职而离职的,自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

6、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,其所获授的股票期权不作变更,仍可按规定行权。

7、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,公司有权视情况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,由其继承人继承。

8、对于由于上述第 1、2、3、5、7 项原因被取消或失效的未行权的股票期权,公司董事会可以将该等股票期权另行授予符合本激励计划的适合对象,该等对象需符合本激励计划规定的资格和授权条件,该等名单需由公司董事会薪酬与考核委员会提出,经监事会书面核实。如果激励对象为公司董事、监事及其他高级管理人员,须经过股东大会批准方可授权,并在 2 个交易日内公告。公司需聘请律师对该等激励对象的资格和获授是否符合本激励计划出具法律意见。该等对象在行权时应符合本激励计划规定的行权条件及行权安排。

(三)公司发生下列情形之一时,应当终止实施股权激励计划,激励对象根据激励计划已获授但尚未行使的期权应当终止行使:

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、中国证监会认定的不能实行股权激励计划的其他情形。

(四)在激励计划实施过程中,激励对象出现下列情形之一的,其已获授但尚未行使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。

十三、其他

- 1、本激励计划自经公司股东大会批准之日起生效;
- 2、本激励计划的解释权属于公司董事会。

苏宁电器股份有限公司

2007年1月29日