

证券简称：斯米克

证券代码：002162

上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司 股票期权激励计划（草案）



上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司

二〇〇八年四月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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，以及上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司《公司章程》制定。

2、上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司（以下简称“斯米克”）拟向激励对象授予 2000 万份股票期权，对应的标的股份数量为 2000 万股，占本激励计划签署时斯米克股本总额 38000 万股的 5.26%。其中首次授予激励对象 930 万份股票期权（其中 85 万份作为预留拟在一年内授出），占本激励计划签署时斯米克股本总额的 2.447%，每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买一股斯米克股票的权利，剩余 1070 万份，占本激励计划签署时斯米克股本总额的 2.816%，剩余部分股票期权分次且不超过 5 次授予完毕，每次授予数量不超过 300 万份，各次授予间隔不少于 1 年。

3、本计划有效期为 10 年，每份股票期权自授予日起 6 年内有效。

4、本激励计划的股票来源为斯米克向激励对象定向发行斯米克股票。

5、斯米克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、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

6、本计划首次授予的股票期权的行权价格为 8.47 元。斯米克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、配股、派息等事宜，行权价格将做相应的调整。

7、斯米克承诺不为激励对象依股票期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。

8、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、斯米克股东大会批准、中华人民共和国商务部审核批准。

目 录

一、释义.....	5
二、股票期权激励计划的目的.....	6
三、股票期权激励对象的确定依据和范围.....	6
四、本计划所涉及的标的股票来源和数量.....	6
五、激励对象获授的股票期权分配情况.....	7
六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票 的禁售期.....	7
七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法.....	9
八、激励对象获授权益、行权的条件.....	10
九、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	13
十、公司授予股票期权及激励对象行权的程序.....	15
十一、公司与激励对象各自的权利义务.....	15
十二、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划.....	16
十三、备查文件.....	17

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

斯米克、本公司、公司	指	上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司。
股票期权激励计划、激励计划、本计划	指	以斯米克股票为标的，对董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划。
股票期权、期权	指	斯米克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份的权利。
激励对象、激励范围	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的斯米克董事、高级管理人员及其他员工。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日。
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	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买斯米克股票的价格。
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所需满足的条件。
《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）》。
《公司章程》	指	上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司《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。
元：	指	人民币元。

二、股票期权激励计划的目的

为进一步完善上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》以及其他法律、行政法规和《公司章程》，制订了本股票期权激励计划。

三、股票期权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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他有关法律、行政法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为目前担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

（二）激励对象的范围

激励对象包括上市公司董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员，首次授予对象（不包括预留部份）共计 60 人。

（三）激励对象的核实

公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

四、本计划所涉及的标的股票来源和数量

（一）授出股票期权的数量

本计划拟授予激励对象 2000 万份股票期权，其中首次授予 930 万份（其中 85 万份作为预留拟在一年内授出），占本激励计划签署时斯米克股本总额的 2.447%，

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一股公司人民币普通股的权利，剩余 1070 万份，占本激励计划签署时斯米克股本总额的 2.816%，剩余部分股票期权分次且不超过 5 次授予完毕，每次授予数量不超过 300 万份，各次授予间隔不少于 1 年。

（二）标的股票来源

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。

（三）标的股票数量

本计划授予给激励对象的股票期权为 2000 万份，对应的标的股份数量为 2000 万股，占当前公司总股本 38000 万股的 5.26%。

五、激励对象获授的股票期权分配情况

首次授予的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	份数(万份)	占目前总股本比例	占首次授予期权的比例
陈荣国	董事、总经理	120	0.32%	12.90%
耿雄虎	副总经理	60	0.16%	6.45%
徐泰龙	财务总监	50	0.13%	5.38%
宋源诚	董事、董事会秘书	50	0.13%	5.38%
其他骨干人员（共 56 人）		565	1.49%	60.75%
预留		85	0.22%	9.14%
总计		930	2.45%	100.00%

六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票的禁售期

（一）股票期权激励计划的有效期

本次股票期权激励计划的有效期 10 年，每份股票期权自授予日起 6 年内有效。

（二）授权日

本计划首次授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、斯米克股东大会审议批准后由公司董事会确定，首次授权日应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权，并完成登记、公告等相关程序。预留及以后各次授予部分需届时召开董事会确定授权日，预留及以后各次授予部分的授权日为该次董事会召开后第一个交易日。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 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；
- 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。

（三）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，本计划等待期为一年。

（四）可行权日

本计划的激励对象自授予日起一年后开始行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、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；
- 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；
- 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。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象可分五次申请行权：

第一次可行权日为等待期满后的第一年，可行权数量原则上不超过获授期权总数的 10%；

第二次可行权日为等待期满后的第二年，可行权数量原则上累计不超过获授期权总数的 30%；

第三次可行权日为等待期满后的第三年，可行权数量原则上累计不超过获授期权总数的 50%；

第四次可行权日为等待期满后的第四年，可行权数量原则上累计不超过获授

期权总数的 75%；

第五次可行权日为等待期满后的第五年，可行权数量原则上为所有剩余期权。

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。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）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》等相关法律法规规定和《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，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。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

3、在本次股票期权激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律法规规定和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有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》等相关法律法规规定和《公司章程》的规定。

七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

（一）首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为 8.47 元。

（二）首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

1、股票期权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的公司标的股票收盘价 8.30 元；

2、股票期权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 8.47 元。

（三）预留及以后各次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

预留及以后各次授予部分在每次授权前召开董事会，并披露本次授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、本次授权情况摘要披露前一个交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、本次授权情况摘要披露前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

八、激励对象获授权益、行权的条件

（一）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：

1、斯米克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及高级管理人员情形；

（4）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（二）激励对象行权的条件

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、斯米克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及高级管理人员情形；
- (4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、本计划在 2008—2012 年的 5 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。

(1) 业绩指标的选取

财务业绩考核的指标主要包括：每股收益、营业收入和经营性净现金流。

各财务业绩指标每年度考核具体目标如下：

①每股收益：以 2007 年 0.16 元/股为基数，2008 年至 2012 年的每股收益分别相对 07 年增长 50%，75%，100%，125%，135%；

②营业收入：以 2007 年的 9 亿元为基数，2008 年至 2012 年的营业收入分别相对 07 年增长 30%，50%，80%，100%，120%；

③经营性净现金流：公司 2008 年至 2012 年的经营性净现金流分别达到 1.39 亿，1.58 亿，1.78 亿，1.98 亿，2.18 亿元。

业绩考核最终得分 = 每股收益得分 × 35% + 营业收入得分 × 30% + 经营性净现金流得分 × 35%。

序号	项目	计算方法	权重	该项得分	总分
1	每股收益	实际值/目标值*100*权重	35%	分	分
2	营业收入		30%	分	
3	经营性净现金流		35%	分	

指标说明：

每股收益中的净利润取扣除非经常性损益后的数值；

由于定向增发对股本产生影响的，在增发当年计算每股收益时，股本总额取增发前原有股本总数，第二年起，以增发后新股本总额为计算依据；

指标在年初设定后一般不可变动，由于不可抗力、国家政策重大变化等原因引起的指标设置不合理，经公司董事会薪酬与考核委员会查明并提出修改意见，公司股东大会通过后可按修改后标准实施。

(2) 业绩指标选取依据

每股收益是上市公司最重要的财务指标，也是反映股东回报和公司价值创造的指标，公司价值最大化很大程度上以每股收益最大化作为衡量标准。

营业收入指标不仅仅体现了公司的业务规模，更在一定程度上代表着品牌价值，是公司考核中极其重要的基础性指标。

经营性净现金流指标不但体现了公司自身的造血功能，还反映了公司的收益质量和偿债能力，在现代企业管理中的影响越来越大。

（3）期权费用摊销对业绩指标的影响

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司股票期权费用应在期权等待期内，以对期权行权数量的最佳估计为基础，按照期权授予日的公允价值，计入各年度相关成本。且该成本应在经常性损益中列示。因此，期权费用的摊销会对公司的经营业绩造成一定的影响。

公司以目前信息初步估计，在不考虑期权激励对公司业绩的刺激作用情况下，期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的每股收益指标造成影响，但影响程度在 5% 左右。营业收入和经营性净现金流指标不受期权费用摊销的影响。若考虑激励对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

（4）公司业绩考核办法

公司业绩考核最终得分有效分数段为 75—125 分。

若当年业绩考核结果低于 75 分的，则当年度公司累计允许生效的份额不得生效，当期份额递次顺延至以后年度，并在业绩考核结果大于 75 分的年度，与该年度原有份额同时按要求生效；

若当年业绩考核结果为 75—100 分之间的，则根据比例对当年公司累计生效的份额允许生效 75%—100%，未生效份额递次顺延至以后年度，并在业绩考核结果大于 75 分的年度，与该年度原有份额同时按要求生效；

若当年业绩考核结果高于 100 分的，除对当年公司累计生效份额全部行权外，对于得分 100—125 分之间的，按当年公司累计生效份额的 0%—25% 的比例加速对下一年度的份额进行生效；对于得分高于 125 分的，按当年公司累计生效份额的 25% 的比例加速生效下一年度的份额。

4、根据公司考核办法，激励对象上一年度个人绩效考核达标。

若个人评分低于 75 分的，则当年不得行权，当期激励份额递延至以后年度，并在个人评分达标的年度按比例生效；

若个人评分在 75—125 分之间的，则根据比例获得 0.75—1.25 的绩效得分，同时乘以预定分配系数，得个人当年实际分配系数，将所有激励对象分配系数加总得总分配系数，最后根据当年公司生效份额、总分配系数、个人实际分配系数得个人可行权额度。

若个人评分高于 125 分的，个人获得 1.25 的绩效得分，同时乘以预定分配系数，得个人当年实际分配系数，将所有激励对象分配系数加总得总分配系数，最后根据当年公司生效份额、总分配系数、个人实际分配系数得个人可行权额度。

最后一个行权年度内，个人考核不低于 100 分的，则可行权所有未行权份额。

个人得分	对应绩效得分①	预定分配系数②	个人实际分配系数③	总分配系数④	公司生效份额⑤	个人实际生效份额⑥
< 75	0	n	① × ②	Σ ③	由公司业绩考核结果确定	⑥ = ⑤ × ③ / ④
75 - 125	0.75 - 1.25					
> 125	1.25					

指标说明：

以 10 万份股票期权作为系数 1，各激励对象预定分配系数为其当期激励计划授予份额与 10 万的比值。例如某位激励对象获授 50 万份股票期权，则其预定分配系数 $n=50/10=5$ 。

若同一对象连续二年个人考核低于 75 分，取消其剩余仍未行权和仍未生效的期权。

若个人提前行权完个人拟授予股票期权总额，则个人首期激励计划结束。

若行权有效期结束仍有剩余未行权或未生效的期权，则以作废处理。

九、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积金转增股份、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：

1、资本公积金转增股份、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、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。

3、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。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积金转增股份、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：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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； P 为调整后的行权价格。

2、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。

3、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。

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； 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，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。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

十、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）本计划经公司股东大会审议通过后，并且符合本计划第八条第一款规定的，公司向激励对象授予股票期权。授权日必须为交易日，并符合本计划第六条第二款的规定。

（二）股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权协议书》，以此约定双方的权益义务关系。《股票期权协议书》也是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、调整情况记录、行权情况记录、各种签章、发证日期、有关注意事项等。

（三）期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

（四）公司在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

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。

2、公司承诺不为激励对象依股票期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。

3、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据股票期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、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。

（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激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、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。

5、在行权期内，激励对象可以分次行权，但是必须及时向公司提交《行权申请书》并准备好交割款项。

6、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。

7、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。

十二、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划

（一）公司控制权变更

因为重组、并购发生公司控制权变更时，现控股股东和其他股东必须在股权转让协议（或其他导致控制权变更的协议）中约定新控股股东保证原激励计划不变化，确保有效实施并最终完成本计划，并且作为协议不可分割的部分。

（二）公司合并、分立

公司合并、分立时，各股东应在公司合并、分立的相关协议中承诺继续实施本计划，根据实际情况可对计划内容进行调整，但不得无故改变激励对象、股票期权激励计划所授出的股票期权数量以及行权价格和条件。

（三）激励对象个人情况发生变化

1、当发生以下情况时，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，其未获准行权的期权作废。

- 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；
- 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 违反法律法规规定，或公司内部管理规章制度规定，或劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉；
- 违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失；
- 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失；
- 单方面终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；
- 因犯罪行为被依法追究刑事责任。
- 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

2、当发生以下情况时，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力，并在 6 个月内加速行权，其未获准行权的期权作废。

- 劳动合同、聘用合同到期后，双方不再续签合同的；
- 到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；
- 经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；
- 激励对象未发生重大错误或严重损害公司利益情况而公司因经营考虑，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。
- 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

3、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

十三、备查文件

（一）上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司第三届董事会第六次会议（临时会议）决议；

（二）上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司独立董事关于股票期权激励计划（草案）的意见；

（三）上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司第三届监事会第四次会议（临时会议）决议；

（四）上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司《公司章程》；

（五）上海金茂凯德律师事务所《关于上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司股票期权激励计划方案（草案）法律意见书》；

（六）上海荣正投资咨询有限公司《关于上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司

董 事 会

二〇〇八年四月三十日