

西安飞机国际航空制造股份有限公司  
首期股票期权激励计划  
(2008年9月修订)

# 目 录

特别提示 .....	3
释 义 .....	5
一、激励计划的目的 .....	6
二、激励对象的确定依据和范围 .....	6
三、股票期权激励计划的股票来源和股票数量 .....	7
四、激励对象的股票期权分配情况 .....	7
五、股票期权激励计划的具体内容 .....	9
六、股票期权的行权价格和行权价格的确定依据 .....	10
七、股票期权的授权条件和行权条件、行权安排 .....	11
八、股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	13
九、实施激励计划及公司授予权益、激励对象行权的程序 .....	15
十、公司与激励对象各自的权利义务 .....	16
十一、股票期权激励计划变更、终止 .....	17

## 特别提示

1. 本激励计划草案依据《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）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》及其他有关法律、法规、规章，以及西安飞机国际航空制造股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）《公司章程》制定。

2. 公司授予首期股票期权激励计划限定的激励对象（以下简称“股权激励对象”）772.50万份股票期权，每份股票期权拥有在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；股票来源为公司向股权激励对象定向发行772.50万股公司股票。

3. 本激励计划有效期为自股票期权授权日起五年，其中行权限制期两年、行权有效期三年。行权限制期为自授权日起两年，行权限制期结束后，满足行权条件的激励对象可以行权。激励对象应当分次匀速行权，行权有效期第一年、第二年、第三年的可行权的比例分别为1/3、1/3、1/3。

4. 本次授予的股票期权所涉及的股票总数为772.50万股，占公司股票期权激励计划公告时总股本112,619.02万股的0.69%。公司股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股等事宜，股票期权数量所涉及的标的股票总数将做相应调整。

5. 本次授予的股票期权的行权价格为14.82元，公司股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股等事宜，行权价格将做相应调整。

6. 激励对象通过本激励计划所获得公司股票的锁定、转让期限和数量限制遵循《公司法》、《证券法》、《公司章程》和其他法律法规的规定。

7. 本公司没有为激励对象依据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。

8. 本公司每期股票期权授权日间隔期不低于三年。

9. 本激励计划经国务院国有资产监督管理委员会审核通过、中国证券监督管理委员会备案无异议、本公司股东大会审议通过后实施。



## 释 义

本公司、公司、西飞国际	指西安飞机国际航空制造股份有限公司；
激励计划、本激励计划	指公司首期股票期权激励计划（草案）；
股权激励	指在满足本激励计划规定的条件下，首期股票期权激励对象有权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的股份；
高级管理人员	指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等；
薪酬与考核委员会	指公司董事会下设的薪酬与考核委员会；
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；
权益	指股权激励对象根据本激励计划获得的公司股票期权；
授权日	指公司向股权激励对象授予期权的日期，授权日必须为交易日；
行权	指股权激励对象根据本激励计划，在规定的时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	指股权激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日；
行权价格	指公司向股权激励对象授予股票期权时所确定的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；
国务院国资委	指国务院国有资产监督管理委员会；
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；
《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》；
《股权激励办法》	指《上市公司股权激励管理办法（试行）》；
《国有控股上市公司股权激励办法》	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》；
《公司章程》	指《西安飞机国际航空制造股份有限公司章程》；
《考核办法》	指《西安飞机国际航空制造股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》；
《核心业务人员考核推荐办法》	指《西安飞机国际航空制造股份有限公司股权激励核心业务人员考核推荐办法》；
一航西飞	指西安飞机工业（集团）有限责任公司；
中国一航	指中国航空工业第一集团公司。

## 一、激励计划的目的

为了建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制，进一步完善公司法人治理结构，提高公司的可持续发展能力，充分调动公司高级管理人员和核心业务人员的工作积极性、创造性，提高公司经济效益，特制定本激励计划。

## 二、激励对象的确定依据和范围

### （一）激励对象的确定依据

本激励计划的激励对象依据《公司法》、《证券法》、《股权激励办法》、《国有控股上市公司股权激励办法》等有关法律、法规及《公司章程》的相关规定，由董事会薪酬与考核委员会按照公司《考核办法》和《核心业务人员考核推荐办法》提出意见，经公司董事会审查、公司监事会核实确定。

### （二）激励对象的范围

激励对象：公司董事（不包括外部董事和独立董事）8名、副总经理（含其他高级管理人员）9名、核心业务人员（核心技术人员和管理骨干）83名，共计100名。

1、董事、高级管理人员具体名单如下表：

序号	姓名	公司职务	国籍	持有公司股份情况 (股)
1	孟祥凯	董事长	中国	5,000
2	王向阳	董事	中国	0
3	胡富伦	董事	中国	10,040
4	杨毅辉	董事	中国	6,250
5	梁超军	董事	中国	23,000
6	尚喜林	董事	中国	0
7	罗阳	董事	中国	0
8	王广亚	董事	中国	0
9	蒋建军	总经理	中国	0
10	张乐义	副总经理	中国	10,000
11	刚绍华	副总经理	中国	1,900

12	雷阎正	副总经理	中国	0
13	韩一楚	副总经理	中国	0
14	张延魁	副总经理	中国	0
15	张存金	副总经理	中国	10,000
16	郝战富	董事会秘书	中国	10,000
17	许春林	总经理助理	中国	9,900

2、核心业务人员共83名，分A、B、C三个档次。其中A档17名，B档25名，C档41名。

### 三、股票期权激励计划的股票来源和股票数量

#### （一）股权激励计划涉及的标的股票来源

在本计划获得批准后，公司将向激励对象定向发行772.50万股公司股票作为股权激励计划的股票来源。

#### （二）股权激励计划涉及的标的股票数量

股权激励计划拟授予的股票期权数量共772.50万份，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共772.50万股，涉及标的股票数量占当前公司股本总额的比例为0.69%。

### 四、激励对象的股票期权分配比例及授予的期权数量

#### （一）分配系数

职 务		分 配 系 数
董事长、总经理		1
副总经理（含其他高级管理人员）		0.8
董 事		0.75
核心业务人员	A 档	0.6
	B 档	0.45
	C 档	0.40

#### （二）授予股权激励对象的期权数量

1、授予董事、高级管理人员的股权数量为 204.75 万股，其中授予董事长、总经理 15 万股，董事每人 11.25 万股，高级管理人员每人 12 万股。

2、授予核心业务人员的股权数量为 567.75 万股，其中，A 档 17 名，每人授予 9 万股；B 档 25 名，每人授予 6.75 万股；C 档为 41 名，每人授予 6 万股。

3、授予激励对象期权数量见下表：

单位：万股

序号	姓名	获授期权总数	获授期权总数占期权计划总数比例 (%)	第一个行权期可行权数	第二个行权期可行权数	第三个行权期可行权数	
1	孟祥凯	15.00	1.94	5.00	5.00	5.00	
2	王向阳	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
3	胡富伦	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
4	杨毅辉	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
5	梁超军	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
6	尚喜林	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
7	罗 阳	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
8	王广亚	11.25	1.46	3.75	3.75	3.75	
9	蒋建军	15.00	1.94	5.00	5.00	5.00	
10	张乐义	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
11	刚绍华	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
12	雷阁正	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
13	韩一楚	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
14	张延魁	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
15	张存金	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
16	郝战富	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
17	许春林	12.00	1.55	4.00	4.00	4.00	
	小计	204.75	26.50	68.25	68.25	68.25	
18	核心业务人员	A	153.00	19.81	51.00	51.00	51.00
19		B	168.75	21.84	56.25	56.25	56.25
20		C	246.00	31.84	82.00	82.00	82.00
		小计	567.75	73.50	189.25	189.25	189.25
	总计	772.50	100.00	257.50	257.50	257.50	

## 五、股票期权激励计划的具体内容

### （一）股权激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权授权日起的5年时间。

### （二）股权激励计划的授权日

公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，公司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。但授权日不为下列



日期:

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) 股权激励计划的行权限制期**

行权限制期为股权激励计划自授权日至股权生效日（可行权日）止的期限，本激励计划的行权限制期为自授权日起2年。

### **(四) 股权激励计划的可行权日**

各期对应的可行权日为各行权期内公司定期报告公布后第二个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日之间的任何交易日，但下列期间不得行权：

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。

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。

### **(五) 股权激励计划的行权有效期**

行权有效期为可行权日至股权失效日止的期限。本激励计划股票期权在行权有效期内分三年匀速行权：

第一个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至有效期结束，可行权数量为257.50万股，占股票期权数量的1/3。

第二个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至有效期结束，可行权数量为257.50万股，占股票期权数量的1/3。

第三个行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满四年后的下一交易日起至有效期结束，可行权数量为257.50万股，占股票期权数量的1/3。

### **(六) 标的股票的禁售期**

股权激励计划涉及的标的股票是指本激励计划激励对象持有的因股票期权激励计划行权所获得的公司股票。对激励对象出售该部分标的股票的规定为：

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》、《深圳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该部分标的股票，应当符合届时《公司章程》的

规定，不得违反届时《公司章程》有关禁售期的规定。

目前《公司章程》规定：公司董事、高级管理人员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%；上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份；公司董事、高级管理人员、持有本公司股份5%以上的股东，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。

## 六、股票期权的行权价格和行权价格的确定依据

### （一）行权价格

本次股票期权的行权价格为14.82元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以14.82元的价格购买1股公司股票。

### （二）行权价格的确定方法

行权价格为下列价格的较高者：

1. 激励计划草案摘要公告前一个交易日的公司股票收盘价：

激励计划草案摘要公告前，2008年9月8日为公司股票最后一个交易日，该日收盘价为11.76元。

2. 激励计划草案摘要公告前30个交易日公司股票算术平均收盘价：

以2008年9月8日为基准，前30个交易日公司股票平均收盘价为14.82元。

## 七、股票期权的授权条件和行权条件、行权安排

### （一）授权条件

1. 有下列情形之一的任何人员，不能成为本激励计划的激励对象：

（1）最近3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3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、高级管理人员情形的；

（4）经董事会薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核，考核结果为不合格的。

2. 经董事会薪酬与考核委员会对股权激励对象进行考核，在考核期内属于以下情况之一者，不授予股票期权。

（1）董事、高级管理人员未履行公司章程中规定的忠实勤勉义务；

- (2) 因违法违规行为给公司造成重大经济损失的;
- (3) 因个人原因延误科研生产进度,严重影响公司承担的国家重点型号任务的完成;
- (4) 发生重大质量、技安、设备和人身伤亡事故及泄密事故的主要责任者;
- (5) 未完成本职工作任务,严重影响公司年度经营目标的实现。

### 3. 业绩考核条件

公司在实施本激励计划前一年度达到下列业绩条件时方可授予股权:

(1) 以2007年度归属于上市公司股东的净利润为基数,2008年度相比2007年度增长不低于30%,且不低于同行业平均水平(或50分位值)。

(2) 2008年度相比2007年度营业收入增长率不低于20%,且不低于同行业平均水平(或50分位值)。

#### (二) 行权条件

激励对象在行权有效期内行使已获授的股票期权必须同时满足以下条件:

##### 1. 公司未发生如下任一情形:

(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) 中国证监会或国务院国资委认定的其他情形。

##### 2. 激励对象未发生如下任一情形:

(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、高级管理人员情形的。

##### 3. 绩效考核条件

根据《考核办法》对激励对象进行考核,考核结果与激励对象行权数量相挂钩。

考核结果为90分(含90分)以上者,最高可行权比例为100%;

考核结果为89分至80分者,最高可行权比例为90%;

考核结果为79分至70分者,最高可行权比例为80%;

考核结果为69分至60分者,最高可行权比例为60%;

考核结果低于60分及以下者,取消行权期可行权股份。

#### 4. 业绩条件

股权激励计划需要达到下列业绩指标条件方可行权：

第一个行权期行权条件：2009年度相比2008年度，归属于上市公司股东的净利润增长率不低于20%，全面摊薄净资产收益率不低于7.5%，营业收入增长率不低于20%，且不低于同行业平均水平（或75分位值）；

第二个行权期行权条件：2010年度相比2009年度，归属于上市公司股东的净利润增长率不低于10%，全面摊薄净资产收益率不低于8.25%，营业收入增长率不低于10%，且不低于同行业平均水平（或75分位值）；

第三个行权期行权条件：2011年度相比2010年度，归属于上市公司股东的净利润增长率不低于10%，全面摊薄净资产收益率不低于9.075%，营业收入增长率不低于10%，且不低于同行业平均水平（或75分位值）。

上述行权条件中，计算归属于上市公司股东的净利润和全面摊薄净资产收益率时，选取扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润、全面摊薄净资产收益率和扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润、全面摊薄净资产收益率中的低者。净利润采用新会计准则计算，为激励计划计提的期权成本在经常性损益中列支。

行权期内，公司未能完成董事会下达的经营计划，影响完成国家下达的指令性计划，为当期的行权否决条件。

### （三）行权安排

经考核，若不符合上述行权条件，则该期对应部分股票期权予以注销；若符合行权条件，按规定程序确定分配方案后，激励对象可以在各行权期可行权日行权。

## 八、股票期权激励计划的调整

### （一）期权数量的调整

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，其调整方法如下：

1. 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0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：

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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：

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

## （二）行权价格的调整

若在行权前有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对行权价格进行相应的调整，其调整方法如下：

1. 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P0 \div (1+n)$$

其中：P0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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；P为调整后的行权价格。

2. 配股：

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) / [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0为调整前的行权价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2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）；P为调整后的行权价格。

3. 缩股：

$$P=P0 \div n$$

其中：P0为调整前的行权价格；n为缩股比例（即1股股票缩为n股股票）；P为调整后的行权价格。

4. 派息：

$$P=P_0-V$$

其中：P<sub>0</sub>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）股权激励计划的调整程序

公司股东大会授权董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量后，应按照有关主管机关的要求进行备案，及时公告并通知激励对象。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合国家相关法律法规规定、《公司章程》和股票期权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，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

## 九、实施激励计划及公司授予权益、激励对象行权的程序

### （一）实施激励计划的程序

1. 薪酬与考核委员会负责拟定激励计划（草案）、《考核办法》和《核心业务人员考核推荐办法》，并提交董事会审议。

2. 董事会审议激励计划（草案）、《考核办法》和《核心业务人员考核推荐办法》；独立董事就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. 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、激励计划摘要、独立董事意见。

4. 公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

5. 公司将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和中国证监会陕西监管局。

6. 中国证监会对公司上报的激励计划备案申请材料审核无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。

7. 独立董事就激励计划向所有股东征集委托投票权。

8. 股东大会审议激励计划。

9. 董事会根据股东大会的授权办理开设证券账户、信息披露、登记结算、股票期权授予、锁定、解锁、行权、注销等相关事宜。

### （二）履行股票期权的程序

1. 薪酬与考核委员会于每期考核年度的年度报告公布后，根据《考核办法》、《核心业务人员考核推荐办法》对激励对象进行考核，对考核合格者，依据本激励计划规定拟定股票期权的分配方案。
2. 董事会对股票期权的行权条件、激励对象资格进行审查确认。
3. 监事会核实分配方案中的激励对象是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。
4. 薪酬与考核委员会拟定分配方案，报董事会批准。
5. 在年度股东大会上，监事会应当就激励对象核实情况进行说明。

### **(三) 股权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书面提出行权申请。
2. 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。
3. 行权申请经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。
4. 向公司登记部门办理公司变更登记手续。

## **十、公司与激励对象各自的权利义务**

### **(一) 公司的权利与义务**

1. 公司有权对激励对象所承担的工作任务进行检查和考核。若激励对象不能胜任本职工作或考核不合格，经公司董事会批准，取消其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，经公司董事会批准，取消其尚未行权的股票期权。
3. 公司根据国家税法规定，代扣代缴激励对象应缴纳的税金。
4. 公司不得为激励对象依据股票期权激励计划获取有关股票期权提供贷款或贷款担保，也不得提供其它任何形式的财务资助。
5. 公司应当根据股票期权激励计划以及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定，积极配合符合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、登记结算公司等的原因造成激励对象未能按本人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、法规规定的其他相关权利义务。

### **(二) 激励对象的权利义务**

1. 激励对象应当按公司所聘职务的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。
2. 按照本激励计划行权所需资金由激励对象自筹。
3. 激励对象有权且应当按本激励计划规定获授和行权，并按规定锁定股份。
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. 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税法规定缴纳税金。
6. 法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 十一、股票期权激励计划变更、终止

### （一）激励对象发生职务变更、离职或死亡

1. 激励对象职务发生变更，但仍担任公司行政职务的，或被公司委派到子公司任职，则已获授的股票期权不作变更，其行权期的绩效考核仍依据《考核办法》、《核心业务人员考核推荐办法》进行。

如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，经公司董事会批准，取消激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其激励对象资格及尚未行权的股票期权。

2. 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，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取消。

3. 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。授予的期权在当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使部分可在离职之日起的半年内行权，其余部分不可行权。

4. 激励对象因辞职而离职的，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取消。

5. 激励对象因达到国家规定的退休年龄退休而离职的，在退休之日其已获授的股票期权不作变更。授予的期权在当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使部分可在离职之日起的半年内行权，其余部分不可行权。

6. 激励对象死亡的，自死亡之日起不授予股票期权；行权考核期考核通过的



未行权股票期权可在行权有效期内行权，未通过行权考核的未行权股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，自死亡之日起不授予股票期权；其所获授股票期权根据法律由其继承人继承，可在规定的行权有效期内行权。

7. 对于由于上述第1、2、4项原因被取消或失效的尚未行权股票期权，授权董事会可将此部分股票期权另行授予符合本激励计划的适合对象，但如该激励对象为公司董事、高级管理人员，须经过股东大会批准方可授权，并经监事会书面核实，在2个交易日内公告。公司需聘请律师对该激励对象的资格和获授是否符合本激励计划出具专业意见。

**（二）公司在发生以下情形之一时，应当中止实施股权激励计划，自发生之日起一年内不得向激励对象授予新的股权，激励对象也不得根据股权激励计划行使权利或获得收益：**

1. 企业年度绩效考核达不到股权激励计划规定的绩效考核标准；
2. 国有资产监督管理机构或部门、监事会或审计部门对上市公司业绩或年度财务会计报告提出重大异议；
3. 发生重大违规行为，受到证券监管及其他有关部门处罚。

**（三）股权激励对象有以下情形之一的，应当终止授予新的股权并取消其行权资格：**

1. 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
2. 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。