

## 股权分配设计方案

为充分调动员工的工作积极性并提高其工作效率，使员工利益和企业利益更加一致化，追求高效率的企业治理结构，以资产为纽带，把员工的个人利益与公司整体利益捆绑在一起，使员工成为企业真正的主人，并分享公司的成长。

本股权分配方案本着效率优先，兼顾公平的原则，进行员工持股数额的分配，以期既能客观反映管理层和骨干员工对公司发展的贡献，又能激励管理层为公司的长期增长而努力，同时有效地吸引人才，留住人才，为企业的持续发展提供动力。

### 一、参与分配的人员范围

(1) 公司中高层管理人员（包括公司总经理、副总经理、各部门正副职）

(2) 或对公司经营做出重大贡献的业务、技术骨干人员

### 二、股权分配评定方法

员工持股数额的确定按照其所负责任、个人能力、贡献大小（对企业历史贡献和现岗位对企业未来的贡献），本着效率优先，兼顾公平的原则，采取"打分制"量化确定。

分配评定指标主要包括：工龄指标、职务指标、学历指标、业绩指标、特殊贡献指标

#### (1) 工龄指标 S1

$$S1=T$$

T：为员工在公司工作工龄，截至日期为 2019 年 12 月 31 日

#### (2) 学历指标 S2

员工学历是指已经正式获得国家承认的最高毕业文凭学历。

分值为： 10（大学本科以上）、8（大学专科）、6（中专、高中）

#### (3) 职务指标 S3

$$S3=\sum (P_i \times T_i / 5)$$

P：岗位职务系数（见表 1）

P<sub>i</sub>：为员工在公司担任某一职务时对应的职务系数

T<sub>i</sub>：为员工在公司担任某一职务的时间期限

表 1 岗位职务系数对应表

职务名称	级别	职务系数
总经理	1	50
副总经理	2	30
部门正职	3	15
部门副职	4	10
骨干员工	5	5

(4) 业绩指标 S4

按工作表现由所有参与分配的员工集体为他人打分取平均值，评价等级分为优、良、中、基本合格，具体定义见表 2。

分值为：15（优）、10（良）、5（中）、基本合格（2）

表 2 业绩指标评定等级定义

等级	优	良	中	基本合格
定义	实际表现显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得特别出色的成绩	实际表现达到或部分超过预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面都取得比较出色的成绩	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，无明显失误	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在主要方面有明显不足或失误

(5) 特殊贡献指标 S5

根据员工工作表现、对公司的历史贡献进行评分，各级人员评分主体规定如下：

- 1、 总经理、副总经理以外人员由总经理、副总经理进行评分，取各人评分的加权平均分为员工的最终得分结果（总经理的评分权重为 60%，二位副总裁的评分权重均为 40%），具体分值及评价定义见表 3。

表 3 特殊贡献指标评定等级定义

分值	15	12	9	6	3
定义	实际表现显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求, 在技术、市场或管理等方面为公司做出了重大贡献, 为公司带来了可观效益	实际表现达到或部分超过预期计划/目标或岗位职责/分工要求, 在技术、市场或管理等方面为公司做出了较大贡献	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求, 在技术、市场或管理等方面为公司做出了一定贡献	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求, 在技术、市场或管理等方面对公司的贡献不明显	实际表现未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求, 在技术、市场或管理等方面未对公司做出贡献

员工个人持股额度分配通过如下计算确定:

$$\text{员工个人总分 } S_i = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5$$

$$\text{员工持股限额 } R_i = Z \times (S_i / \sum S_i)$$

R: 员工持股限额

Z: 股权分配总额

零股(不足一百股)一律不派配给员工, 归至预留股份。

### 三、期权的行使

员工获得公司股份期权后需有一年的等待期, 并需在符合以下股份期权行使条件的前提下方可行使其期权:

- 1、员工尚在公司就职, 其负责管辖的部门运作良好;
- 2、员工在公司的表现符合公司员工手册基本规定, 无损害公司利益及形象之重大失误发生;
- 3、公司或部门当年无亏损;
- 4、符合期权行使的时间限制;
- 5、其它股份期权计划所约定的条件, 以及无发生不可抗力而导致期权无法行使。

### 五、兑现时间

为使员工着眼公司长远发展, 避免只注重眼前利益, 根据我国企业管理者的

一般任职期限，股份期权一般在 3 年内兑现完毕，建议公司按加速方式进行行权，时间安排可按如下时间表。个别员工岗位发生变化不影响兑现时间表的执行。

**表 4 股份期权兑现时间表**

年份	1	2	3
兑现比例	30%	30%	40%

同时，公司将对持股人在兑现期进行考核，在此期间若业绩下降，可酌情调整兑现比例（正负 10%）。

这种安排的理由在于：

1、随着员工持股的增加，他们与公司的利益逐渐趋同，从而减少了信息不对称可能带来的风险；

2、鼓励中长期行为。

把风险和收益结合起来，有利于员工，尤其是高层管理人员承担必要的风险。员工的股份期权将用 5 年的时间兑现，并且随时间推移，兑现比例增加，如果公司采取了有风险的行为而业绩下降，高层管理人员获得的期权将减少，未来收益也将减少，反之亦然。